

Katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Sociální pracovník

AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ACTIVE EMPLOYMENT POLICY

Bakalářská práce: 11–FP–KSS– 3043

Autor:

Jitka VAVŘICHOVÁ (KOUBOVSKÁ)

Podpis:

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Nádvorníková

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
81	11	-	18	24	1 + 1 CD

V Liberci dne: 25. 4. 2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jitka VAVŘICHOVÁ**
Osobní číslo: **P09000048**
Studijní program: **B7508 Sociální práce**
Studijní obor: **Sociální pracovník**
Název tématu: **Aktivní politika zaměstnanosti**
Zadávací katedra: **Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl : Cílem je teoreticky popsat problematiku aktivní politiky zaměstnanosti a souvisejících pojmů a prakticky zjistit využívání některých jejích nástrojů v praxi.

Požadavky : Formulace teoretických východisek, příprava průzkumu, sběr dat, interpretace a vyhodnocení dat, formulace závěrů.

Metody : Dotazování

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

KUCHAŘ, P. Trh práce. Sociologická analýza. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KREBS, V., DURDISOVÁ, J., KOTÝNKOVÁ, M., POLÁČKOVÁ, O. Sociální politika. Praha: WOLTERS KLUWER ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3-0.

SIROVÁTKA, T., HORÁKOVÁ, M., KULHAVÝ, V. Účinky opatření aktivní politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3565-X.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. Nejistoty na trhu práce. 1. vyd. Brno : Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakladatelství Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Lenka Nádvorníková

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce: 1. dubna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: 27. dubna 2012



doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.

děkan

L.S.



doc. PaedDr. PhDr. Ilona Pešatová, Ph.D.

vedoucí katedry

dne 22-04-2011

Čestné prohlášení

Název práce: Aktivní politika zaměstnanosti
Jméno autora: Jitka Vavřichová
Osobní číslo: P09000048

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. O právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 25. 4. 2012

Jitka Vavřichová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala především vedoucí bakalářské práce Mgr. Lence Nádvorníkové za odborné vedení bakalářské práce a za trpělivost, cenné rady a konstruktivní připomínky při konzultacích mé práce.

Další poděkování patří mému zaměstnavateli a spolupracovníkům. Zaměstnavateli za umožnění realizace praktické části bakalářské práce a spolupracovníkům za poskytnuté materiály a informace, které mi při zpracování praktické části bakalářské práce velice pomohly.

Velké poděkování patří i nejbližším členům mé rodiny, kteří mě všestranně podporovali.

Název bakalářské práce : Aktivní politika zaměstnanosti

Jméno a příjmení autora : Jitka Vavřichová

Akademický rok odevzdání bakalářské práce : 2011/2012

Vedoucí bakalářské práce : Mgr. Lenka Nádvorníková

Anotace:

Bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti a podrobně analyzovala jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým jsou rekvalifikace. Cílem práce bylo zjistit motivaci absolventů k účasti na rekvalifikačních kurzech a následnou spokojenost s průběhem a náplní tohoto procesu. Práci tvořily dvě základní oblasti. Teoretická část za pomoci zpracování a presentace odborných zdrojů popisovala, vysvětlovala a objasňovala problematiku nezaměstnanosti a rekvalifikací. Praktická část zjišťovala za pomoci dotazníkového šetření, které bylo prováděno na Úřadu práce ČR v Jablonci nad Nisou, efektivitu probíhajících rekvalifikačních kurzů a názory na rekvalifikaci u konkrétních účastníků těchto kurzů. Vyhodnocením dotazníkového šetření byla zjištěna spokojenost a kladné hodnocení rekvalifikací u většiny jejich účastníků. Z výsledků průzkumu vyplynula konkrétní navrhovaná opatření v oblasti poskytování rekvalifikací.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, úřad práce, rekvalifikace, uchazeč o zaměstnání, aktivní politika zaměstnanosti, trh práce, podpora při rekvalifikaci, podpora v nezaměstnanosti.

Title of the bachelor thesis: Active Employment Policy

Author: Jitka Vavřichová

Academic year of the bachelor thesis submission: 2011/2012

Supervizor: Mgr. Lenka Nádvorníková

Summary:

In my Bachelor thesis I deal with unemployment and analyse in detail job retraining which is one of the tools of active employment policy. My aim was to assess the effectiveness of job retraining programmes and to find out how the graduates were motivated to take part in the retraining process and subsequently how they were satisfied with the course and its content. My thesis consists of two parts. In the first part, with the help of compilation and presentation of expert sources, I describe, explain and clarify the problems of unemployment and retraining. In the second part, with the help of a questionnaire survey carried out by the Employment Office of the Czech Republic in Jablonec nad Nisou, I analyse the effectiveness of existing job retraining courses and the views of the participants on these courses. The evaluation of the questionnaire survey has shown that most of the participants are satisfied with and appraise positively their retraining. Based on the results of the survey I propose specific measures to be taken when providing job retraining.

Key words:

unemployment, Employment Office, retraining, job seeker, active employment policy, job market, retraining support, unemployment benefit

Obsah

Úvod.....	10
1 Teoretická část.....	12
1.1 Vymezení pojmů.....	12
1.1.1 Politika zaměstnanosti.....	12
1.1.2 Nezaměstnanost.....	12
1.1.3 Druhy nezaměstnanosti.....	14
1.1.4 Zaměstnatelnost.....	16
1.1.5 Práce.....	16
1.1.6 Pracovněprávní vztahy.....	17
1.2 Politika zaměstnanosti.....	18
1.2.1 Vymezení pojmu politika zaměstnanosti.....	18
1.2.2 Státní politika zaměstnanosti.....	18
1.3 Úřad práce ČR.....	21
1.3.1 Působnost Úřadu práce ČR.....	21
1.3.2 Základní funkce Úřadu práce ČR.....	22
1.3.3 Úkoly Úřadu práce ČR.....	22
1.4 Pasivní politika zaměstnanosti.....	24
1.4.1 Podpora v nezaměstnanosti	24
1.4.2 Podpora při rekvalifikaci.....	28
1.5 Aktivní politika zaměstnanosti.....	29
1.5.1 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti.....	29
1.5.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti.....	30
1.5.3 Legislativa aktivní politiky zaměstnanosti.....	32
1.5.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	35
1.6 Aktivní politika zaměstnanosti v roce 2011 na Úřadu práce ČR.....	39
1.6.1 Národní cíl.....	39
1.6.2 Projekty aktivní politiky zaměstnanosti.....	40
1.6.3 Hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti	42
1.7 Rekvalifikace – nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.....	42
1.7.1 Základní rozdělení rekvalifikací.....	43
1.7.2 Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu.....	45
1.7.3 Výběr a zařazování uchazečů nebo zájemců o zaměstnání do rekvalifikace.....	45
1.7.4 Typy rekvalifikací.....	45
2 Praktická část.....	49
2.1 Cíl praktické části.....	49
2.2 Stanovení předpokladů.....	50
2.3 Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce ČR, kontaktním pracovištěm v Jablonci nad Nisou.....	50
2.4 Použité metody.....	54
2.5 Průběh průzkumu.....	54

2.6 Popis zkoumaného vzorku	54
2.7 Získaná data a jejich interpretace.....	57
2.8 Shrnutí výsledků průzkumu.....	68
2.9 Vyhodnocení průzkumu.....	70
3 Závěr.....	72
4 Navrhovaná opatření.....	74
5 Seznam použitých zdrojů	78
6 Seznam příloh.....	81

Úvod

Státní politika zaměstnanosti je v současné době jedno z nejaktuálnějších témat, neboť otázka zaměstnanosti je stěžejní nejen z hlediska ekonomického, ale také z hlediska sociálního. Na tuto problematiku je soustředěna zvýšená pozornost nejen politiků a vlád, ale i celé společnosti. Hlavním důvodem je řešení nezaměstnanosti, která představuje v současné době jeden z nejsledovanějších aspektů ekonomické situace státu a zároveň je jedním z nejpálčivějších jevů moderní společnosti.

V České republice se nezaměstnanost objevila až po roce 1989. Nezaměstnanost byla v tomto období v České republice nad očekávání nízká, a to nejen v poměru k ostatním postkomunistickým zemím, ale i ve vztahu k zemím Evropských společenství a současně i vzhledem k očekávání, že privatizace povede svým tlakem na efektivitu produkce k exodu odvětví a podniků charakterizovaných přezaměstnaností. Tento jev způsobil v první polovině 90. let fakt, že se česká ekonomika zbavila jen některých kategorií pracovníků a odliv mnoha přebytečných osob z průmyslu zachytily rozvíjející se sektor služeb a drobného podnikání. Druhá vlna nezaměstnanosti znamenala koncem 90. let růst míry nezaměstnanosti v celé České republice (Mareš 2002, s. 51). Ve třetí etapě od roku 1998 docházelo k postupnému sílení tržních tlaků, rizika nezaměstnanosti se zvyšovala a diferencovala a rostla jak celková, tak i dlouhodobá míra nezaměstnanosti (Krebs, aj. 2005, s. 297).

V současné době je kladen důraz především na opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají za úkol pomoci nezaměstnaným při jejich uplatnění na trhu práce. Společně se zřizováním podporovaných pracovních míst patří k hlavním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti především rekvalifikace. Ty jsou v současnosti považovány za jeden z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který má za úkol snižovat vysokou míru nezaměstnanosti.

Bakalářská práce je svou strukturou rozdělena na dvě části – část teoretickou a část praktickou. Cílem práce je popsat problematiku nezaměstnanosti a podrobně analyzovat rekvalifikaci jako jeden z nejúčelnějších nástrojů aktivní politiky.

Teoretická část práce v úvodu definuje pojem nezaměstnanost a s ním další důležité pojmy této problematiky. Navazuje kapitola politika zaměstnanosti. Zde je opět definice pojmu, dále hlavní úkoly a legislativa politiky zaměstnanosti, financování a výkon státní politiky zaměstnanosti. Další samostatnou kapitolou je Úřad práce ČR, jeho působnost, základní funkce a úkoly. Obsahem další kapitoly je pasivní politika zaměstnanosti, vysvětlení pojmu, podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti a na podporu při rekvalifikaci. Kapitola aktivní politika zaměstnanosti podrobně rozebírá financování, legislativu a především nástroje. Samostatnou kapitolou je rovněž popis realizace aktivní politiky konkrétně na Úřadu práce ČR v Jablonci nad Nisou. Závěrečná kapitola se obšírně věnuje významnému nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, samotné rekvalifikaci, a to v podkapitolách typy rekvalifikací a výběr a zařazování uchazečů o zaměstnání do rekvalifikace.

Praktická část navazuje na část teoretickou. Jsou zde vymezeny cíle a předpoklady praktické části bakalářské práce, použité metody, průběh průzkumu, popis zkoumaného vzorku, získaná data a jejich interpretace, závěr a navrhovaná opatření. Základním úkolem praktické části práce je výzkum dotazováním, který si klade za cíl zjistit motivaci a iniciativu absolventů rekvalifikačních kurzů, co od rekvalifikace očekávají a jaký na ni mají názor.

Souhrnně je bakalářská práce věnována závažnému tématu nezaměstnanosti. Jde o problém, který nebude nikdy vyřešen, ale za pomoci vhodné státní politiky zaměstnanosti a efektivního využití jejích nástrojů bude možné udržet tento fenomén v přijatelných mezích.

1 Teoretická část

1.1 Vymezení pojmů

1.1.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Hlavním cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (Spirit, aj. 2009, s. 239). Politika zaměstnanosti se dělí na politiku zaměstnanosti státní a jiných subjektů (viz kapitola 1.2). Dále dělíme politiku zaměstnanosti na aktivní a pasivní (viz kapitola 1.4, 1.5).

1.1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je složitý jev, který nelze hodnotit globálně. K řešení nezaměstnanosti je potřeba mít k dispozici sítě informací, například koho se nezaměstnanost týká, její výskyt, délka trvání, předpoklady řešení, finanční zdroje (Krebs, aj. 2007, s. 290-291).

Nezaměstnanost lze definovat rovněž jako nerealizovanou nabídku na trhu práce. Jde o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto podmínek si lidé se zájmem o práci nejsou schopni práci najít (Václavíková, aj. 2009, s. 46).

Nejvýstižněji definuje nezaměstnanost Mezinárodní úřad práce v Ženevě, a to tak, že za nezaměstnaného považuje pouze uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a ani se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání a který požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u Úřadu práce v místě bydliště. Nezaměstnaným neznamená nemít práci, ale nemít placené zaměstnání. Ten, kdo nemá placené zaměstnání, nemá příjem z placeného zaměstnání. Při definici pojmu nezaměstnanost je nutné brát v úvahu výlučně zaměstnání, které spočívá v práci

na smluvním základě, přičemž smlouva obsahuje i nárok na materiální odměnu za práci (Matoušek, aj. 2010, s. 299).

Nezaměstnanost představuje v historii i v současnosti jeden z nejsledovanějších jevů tržního hospodářství. Nezaměstnanost, její existence a příčiny, jsou dlouhá desetiletí sledovaným problémem a její pojetí se vyvíjí. S nezměnitelnou nutností upadá část dělnictva do nezaměstnanosti beze své viny v důsledku hospodářsko-sociálního zřízení, v němž žije, neboť v národním hospodářství je dělník podřízeným článkem. V rámci platných hospodářsko-právních řádů není nikomu zaručeno právo na existenci, tedy ani právo na práci, z čehož vyplývá, že vždy bude nezaměstnanost (Buchtová, aj. 2002, s. 65)

Podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) je nezaměstnanost vyjadřována ukazatelem míry nezaměstnanosti a výpočet je prováděn podle vzorce

$$u = \frac{U}{U+L}$$

u=míra nezaměstnanosti

U=počet nezaměstnaných

L=celkový počet pracovních sil.

Za nezaměstnané jsou v ekonomii považovány osoby, které splňují tyto podmínky:

- jsou starší 15 let
- aktivně hledají práci
- jsou připraveni nastoupit do 14 dnů

(Nezaměstnanost 2011)

Podle Krebse za nezaměstnané považujeme zpravidla ty, kteří hledají práci aktivně a jsou registrováni úřady práce. Tato charakteristika však není dostačující, proto jsou konstruovány další ukazatelé a specifické směry k získání dalších nezbytných informací (Krebs, aj. 2007, s. 291).

1.1.3 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dělíme z různých hledisek do několika skupin, kde je zjišťována doba trvání, dobrovolnost a charakter nezaměstnanosti. Mimo zjevně nezaměstnané, kteří jsou registrováni na Úřadech práce, existují i skrytí nezaměstnaní. To jsou lidé, kteří se neregistrují a ani práci nehledají. Jde o ženy v domácnosti a mladistvé, kteří na hledání práce rezignovali a „utekli“ do statusu mateřství, cesta do zahraničí. Dále existují neúplně zaměstnaní, kteří pracují na částečný úvazek nebo nejsou v práci plně využívány jejich znalosti a dovednosti. Významné je dělení nezaměstnanosti z hlediska důsledků na jedince na nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. Dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastěji určena minimální délkou 6 měsíců, někteří autoři uvádějí minimálně jeden rok (Matoušek, aj. 2010, s. 299-300).

Mezinárodní organizace práce uvádí, že o dlouhodobou nezaměstnanost se jedná v případě, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok, což je považováno za závažný ekonomický problém a v takových případech je velmi těžký návrat do práce (Nezaměstnanost 2011).

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je na trhu práce vždy přítomná. Běžně dochází k přesunu osob, který je motivován buď ekonomickými nebo vlastními potřebami. Jde o běžnou změnu zaměstnání, kdy nezaměstnanost je jen krátkodobou záležitostí. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o hledání svého prvního zaměstnání. Prodlužování doby frikční nezaměstnanosti může být způsobeno vysokými nároky nezaměstnaných, dále stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky a poptávky práce (Mareš 2002, s. 18- 2).

Strukturální nezaměstnanost

Řada zaměstnanců ztrácí své zaměstnání díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci starých odvětví. Důvodem může být i umělá přezaměstnanost. Mění se struktura poptávky po práci, které se struktura nabídky těžko přizpůsobuje. Strukturální nezaměstnanost je pak výsledkem nerovnováhy mezi

pohotovou pracovní silou a požadavky zaměstnavatelů po určité práci (Mareš 2002, s. 18-22).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká z důvodů nevyužití stávajících kapacit, odbytových potíží – recesi. Znamená to, že poptávka po práci je větší než její nabídka. Souvisí to s hospodářskou politikou a hospodářským cyklem tržní ekonomiky (Mareš 2002, s. 18-22).

Sezónní nezaměstnanost

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná, jedná se o nezaměstnanost sezónní. Je krátkodobá, spojená se sezónními pracemi, jako je zejména stavebnictví. Mohou být však postiženy i služby spojené s turistikou, charakteristická je pro zemědělské oblasti (Mareš 2002, s. 18-22).

Skrytá nezaměstnanost

Jde často svým rozsahem o významný počet osob. Nezaměstnaná osoba si práci nehledá a ani se neregistruje na Úřadu práce. Práci si vyhledávají neformální cestou přímo u zaměstnavatele. Další skupinou jsou vdané ženy a mladiství, kteří unikli do jiného statusu – mateřství, studium, práce v zahraničí. O skryté nezaměstnanosti se hovoří i v případě osob, které mají nízkou kvalifikaci či vysoký věk, tudíž jsou z trhu práce odsouvány a neumístěny. Zde dochází i k benevolenci zaměstnavatelů ohledně absence z důvodu nemoci a přesunům do invalidních důchodů, tzv. „Holandská nemoc“ (Mareš 2002, s. 18-22).

Neúplná zaměstnanost

Neúplná zaměstnanost vyjadřuje existenci pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci, která plně nevyužívá jejich schopnosti a kvalifikaci. Tímto způsobem se snaží společnost čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílené pracovní místo. Specifickou formou je pokus o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení počtu pracovních hodin spojené

s poklesem výdělku, to pro začlenění mladých nezaměstnaných na trh práce. (Mareš 2002, s. 18-22).

1.1.4 Zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je definována jako schopnost jedince najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce. Jenom ten, kdo je schopen být zaměstnán, může vstoupit do některého z toků pracovních sil. Zaměstnatelnost je vymezena osobnostní charakteristikou a charakteristikou trhu práce (Kuchař 2007, s. 113).

Osobnostní charakteristika představuje charakteristiku demografickou, tj. pohlaví, věk, národnost, sociální původ, psychosomatické dispozice, které nelze ovlivnit. Dále pak charakteristiku sociální, tj. vzdělání, povolání, délka pracovní zkušenosti, aspirace, motivace, postoje, charakter sociálních sítí (Kuchař 2007, s. 114).

Charakteristiku trhu práce představují makrosociální a makroekonomické charakteristiky jako kulturní podmínky, tradice, národnost, sociální a politický systém, úroveň ekonomiky, právní systém, které rovněž nelze ovlivnit. Dále charakteristiku zaměstnavatele, čímž rozumíme technologickou úroveň, úroveň mezd, organizaci práce a pracovní podmínky (Kuchař 2007, s. 114).

Důvody pochybností o zaměstnatelnosti jedince jsou dvojího druhu : buď se nezaměstnaný nemůže z objektivních důvodů vyrovnat s požadavky práce, nebo se s nimi vyrovnat nechce. V prvním případě by měly pomoci nástroje sociální politiky, i když snaha a vůle jednotlivce je podmínkou. V druhém případě je to složitější věc, neboť se zde jedná o subjektivní nezájem o práci (Kuchař 2007, s. 115).

1.1.5 Práce

Lidská práce představuje v ekonomii základní výrobní faktor, který i ve vysoce technologizovaném prostředí hraje významnou roli. V historii lidstva se stala práce klíčovou aktivitou pro udržení a rozvoj sociálních skupin a posunovala jednotlivé kultury kupředu. Práci chápeme jako souhrn intelektuálních či manuálních činností,

prostřednictvím kterých jsou vyráběny statky a služba nejen pro vlastní potřebu, ale i pro směnu. Práce má rovněž vliv na rozvoj lidské psychiky a na kvalitu vnitřního života (Václavíková, aj. 2009, s. 22).

1.1.6 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty účastnicími se pracovního procesu. Účastníci jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a povinností. Obecně v souladu s teorií práva a pracovního práva lze pracovní vztahy charakterizovat podle jednotlivých prvků, jimiž jsou :

- subjekty
- obsah
- objekt

(Galvas, aj. 2010, s. 26)

Subjekty

Subjekty pracovně právních vztahů jsou :

- fyzické osoby
- právnické osoby

Fyzické osoby vystupují jako subjekt PPV :

- jako zaměstnanec
- jako zaměstnavatel
- jako uchazeč o zaměstnání

Právnické osoby vystupují jako subjekty PPV :

- jako zaměstnavatel
- jako odborová organizace
- jako stát

Předpokladem k tomu, aby subjekty mohly nést odpovědnost za své chování v těchto vztazích, je souhrn daných vlastností, který je označován výrazem právní subjektivita (Galvas, aj. 2010, s. 27).

Objekty

Základním kritériem rozlišování právních vztahů na jednotlivé druhy je jejich objekt, tj. cíl, který má konkrétní právní vztah splňovat. Podle uvedeného kritéria rozlišujeme pracovněprávní vztahy na dvě základní skupiny :

- pracovněprávní vztahy individuální – týkají se výkonu práce
- pracovněprávní vztahy kolektivní, které řeší vazby mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (Galvas, aj. 2010, s. 32).

Obsah

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů. Podrobný obsah některých vztahů vymezuje zákoník práce. Pro obecnou charakteristiku obsahu individuálních pracovněprávních vztahů je však nutné vycházet z ustanovení § 326 zákoníku práce, které odkazuje na některá ustanovení občanského zákoníku (Galvas, aj. 2010, s. 33, 34).

1.2 Politika zaměstnanosti

1.2.1 Vymezení pojmu politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti obecně je soubor takových opatření, která utvářejí podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovní síly. Tato politika je výsledkem společného úsilí státu, firem, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Cílem politiky zaměstnanosti je harmonizace nabídky a poptávky na trhu práce a zpružnění mechanismů působících mezi nimi. Usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, pouze však ve smyslu rovnováhy a doladování (Krebs, aj. 2007, s. 296).

1.2.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát v součinnosti s dalšími subjekty činnými na trhu práce, především zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Stát spolupracuje i s dalšími subjekty činnými na trhu práce, především s územními samosprávnými

celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §2, s. 1).

Hlavní úkoly státní politiky zaměstnanosti

- Zabezpečení práva na zaměstnání
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz, koncepcí, projektů
- Koordinace opatření v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce a v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu
- Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- Poskytování poradenských, informačních a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ
- Opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin se ztíženým postavením na trhu práce
- Usměrnování zaměstnávání pracovníků ze zahraničí do ČR a z území ČR do zahraničí (Tomeš, aj. 2009, s. 211)

Legislativa státní politiky zaměstnanosti

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (Tomeš, aj. 2009, s. 211)

další související zákony :

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi
- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

(Václavíková, aj. 2009, s. 127)

Výkon státní politiky zaměstnanosti

Státní správu státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Úřad práce ČR

(Zákon č. 435/2004 Sb. § 2, odst. 3)

Financování státní politiky zaměstnanosti

- Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

V rámci placení pojistného na sociální zabezpečení byl příspěvek stanoven ve výši 2,4 % vyměřovacího základu s tím, že zaměstnavatel přispívá 1,2 % a OSVČ 1,2 %, zaměstnanec 0 % (Krebs, aj. 2010, s. 329)

- Strukturální fondy EU

Podílejí se především na financování projektů snižování nezaměstnanosti v regionech, které jsou nejvíce postiženy strukturální nezaměstnaností a opatřeními proti marginalizaci určitých skupin na trhu práce (dále kapitola 1.5.2) (Tomeš, aj. s. 227).

Účastníci právních vztahů státní politiky zaměstnanosti

- Česká republika zastupovaná ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR
- fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem
- zaměstnavatelé

- právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů
(Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 4, s. 2)

1.3 Úřad práce ČR

1.3.1 Působnost Úřadu práce ČR

Úřad práce České republiky zřizuje zákon č. 73/2011 Sb (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů). Účinnost zákona je od 1. 4. 2011. Datem účinnosti byly zrušeny původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Veškeré úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory aj. přebírá Úřad práce České republiky (dále jen Úřad práce).

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností. Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst.

Pokud Úřad práce určí, mohou být některé úkony vůči němu činěny prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. Úřad práce může naopak sám některé úkony činit prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

Úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších zajišťuje Úřad práce prostřednictvím generálního ředitelství a krajských poboček. Generální ředitelství zajišťuje mimo jiné (viz § 7 zákona o zaměstnanosti) udělování a odnímání povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání (Politika zaměstnanosti 2011).

1.3.2 Základní funkce Úřadu práce ČR

- Informační
poskytuje aktuální přehledy o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce
- Poradenská
poskytuje poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních, psycholog. apod.
- Zprostředkovatelská
zajišťuje zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence
- Podnikatelská
podílí se na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání, a to i finanční účastí
(Krebs, aj. 2010, s. 325,326)

1.3.3 Úkoly Úřadu práce ČR

- sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce
- spolupracuje se správními úřady, samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, zaměstnavateli a dalšími subjekty při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností
- přijímá opatření na podporu rovného zacházení bez ohledu na národnost, rasu, etnikum, zdravotní postižení a další u osob, které mají ztížené postavení na trhu práce

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje služby s tím spojené v oblasti zaměstnanosti
- poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a jiné služby v oblasti zaměstnanosti
- zajišťuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci
- zaměstnavatelům zaměstnávajícím více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením poskytuje příspěvek na podporu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- pro účely zaměstnanosti vede evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců, evidenci povolení práce dětí a další a tyto údaje předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem
- oddělení pomoci v hmotné nouzi poskytuje potřebné údaje
- vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem a ukládá pokuty
- posuzuje a rozhoduje o tom, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou
- Státnímu úřadu inspekce práce poskytuje identifikační údaje potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek
- v elektronické podobě zveřejňuje materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti vyjma osobních údajů fyzických osob
- plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a zvláštních právních předpisů (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 7-12, s. 4-6)

1.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Řešení nezaměstnanosti je složitý úkol, se kterým se potýká řada zemí. Na odstranění faktorů podporujících nezaměstnanost nelze najít univerzální metody, je nutná kombinace více kroků. V tomto směru je účinnější a efektivnější strategie rozvoje zaměstnanosti než postupy zaměřující se na odstraňování nezaměstnanosti. Od počátku 90. let 20. století realizuje ČR vlastní politiku zaměstnanosti, kterou postupně sladila s evropskou strategií zaměstnanosti (Václavíková, aj. 2009, s. 85).

Aktuální model aktivní a pasivní politiky byl výrazně upraven zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ve sjednocené Evropě pak patří hledání efektivních způsobů rozvoje zaměstnanosti a pomoci rizikovým skupinám při zaměstnávání ke společným úkolům. Zkušenosti si jednotlivé země každoročně vyměňují na summitech EU. Osvědčené metody jedné země se pak mohou aplikovat i v jiných státech. Do budoucna jsou proto očekávány rozšířené nabídky opatření aktivní politiky v zaměstnanosti v ČR o úspěšné projekty ze zahraničí (Václavíková, aj. 2009, s. 85).

Pasivní politika zaměstnanosti je významnou součástí státní politiky zaměstnanosti a zahrnuje vyplacení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Prostředky slouží k tomu, aby byl nezaměstnaný zajištěn v době, kdy nemá příjem ze zaměstnání a zároveň jej motivují k hledání nové práce. Proto je podpora časově omezená, jedná se o takzvanou podpůrnou dobu a její výše je závislá na výdělku z předchozího zaměstnání (Krebs, aj. 2010, s. 327).

1.4.1 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok

Nárok na podporu v nezaměstnanosti **má** uchazeč, který :

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu dle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb. v délce alespoň 12 měsíců, překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou

- požádal Úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být přiznána podpora v nezaměstnanosti, není poživatелеm starobního důchodu (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 39, s. 16).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti **nemá** uchazeč o zaměstnání,

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (dle § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce), to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované Úřadem práce,
- který odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20 zákona o zaměstnanosti v platném znění),
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109 zákona o zaměstnanosti v platném znění),
- odmítne nabídku vykonávat **veřejnou službu** v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě v délce více než 2 měsíce,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů (dle § 31 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, dále dle § 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek
(Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 39, s. 16).

- absolventi škol mají nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že doloží, že v rozhodném období získali výdělečnou činností důchodové pojištění v délce 12 měsíců

Novelou zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, se s účinností od 1. ledna 2012 převádí organizace **veřejné služby** z obcí na Úřad práce ČR. Krajské pobočky Úřadu práce zajišťují na úrovni krajů sjednávání smluv o organizaci a výkonu veřejné služby, financování veřejné služby, realizační podporu, kontrolní činnost a statistické sledování. Kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce zajišťují plánování veřejné služby, komunikaci s uchazeči o zaměstnání a organizacemi realizujícími či majícími zájem realizovat veřejnou službu a hodnocení uchazečů vykonávajících veřejnou službu. Kontaktní pracoviště budou s klienty sjednávat smlouvu o výkonu veřejné služby (Normativní instrukce č. 1/12).

Cílem veřejné služby je obnovení či získání pracovních návyků u osob, které o tyto návyky přišly nebo jsou ohroženy jejich ztrátou. Získání nebo obnovení pracovních návyků je rozhodujícím faktorem k uplatnění na trhu práce. Dalším cílem je omezení nelegální práce a aktivizace a motivace uchazeče o zaměstnání při řešení vlastní nezaměstnanosti (Normativní instrukce č. 1/12).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 3 nebo činností, které jsou dle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, přiznává se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo jiných uvedených činností pokládaných za náhradní doby zaměstnání (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 39, s. 16)

Rozhodné období

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Nejsou-li splněny

nároky na podporu výše uvedené, započítává se do doby předchozího zaměstnání i takzvaná podpůrná doba zaměstnání, což je například doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu III. stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doby dále vyjmenované v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 41, s. 16)

Skutečnosti rozhodné pro přiznání podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti. Osoby samostatně výdělečně činné doloží potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 41, s. 16).

V případě splnění podmínek náleží uchazeči o zaměstnání podpora po celou podpůrnou dobu, která se však liší podle věku. Je-li uchazeči o zaměstnání v den podání žádosti do 50 let, činí podpůrná doba 5 měsíců. Uchazeči o zaměstnání od 50 do 55 let je podpůrná doba 8 měsíců a žadatel ve věku nad 55 let má nárok na podporu v nezaměstnanosti v délce 11 měsíců (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 43, s. 17).

Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání neposkytuje v době pobírání starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění, vazby, poskytování podpory při rekvalifikaci (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 44, s. 17).

Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období neuplynula celá podpůrná doba a získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývajících část podpůrné doby. Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období uplynula celá podpůrná doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrné doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v minimální délce 6 měsíců. Tato doba není vyžadována v případě, pokud

ke skončení zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti došlo ze zdravotních důvodů, nebo došlo-li ke skončení zaměstnání z organizačních důvodů nebo pro porušení povinností ze strany zaměstnavatele (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 49, s. 18).

Výše podpory

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbytek podpůrní doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 50, s. 19).

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 50, s. 19).

Podpora v nezaměstnanosti je uchazeči stanovena za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrní dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí kalendářního roku za předpokladu, že splnil podmínku předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, nebo bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku či vyměřovacího základu nebo u něho nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 51, s. 19).

1.4.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace pořádané Úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora vyplácena, není poživitelem starobního důchodu (Václavíková, aj. 2009 s. 95).

Doba poskytování

Podpora při rekvalifikaci je poskytována po celou dobu rekvalifikace, přičemž délka jednotlivých kurzů je rozdílná. Některé kurzy trvají jen několik dní, jiné několik měsíců. O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje Úřad práce písemně (Václavíková, aj. 2009 s. 95).

Výše podpory

Výše podpory při rekvalifikaci se vypočítává procentní sazbou obdobně jako u podpory v nezaměstnanosti. V případě podpory při rekvalifikaci činí tento podíl po celou dobu rekvalifikace 60 % buď z předchozího výdělku, nebo vyměřovacího základu. Na rozdíl od podpory v nezaměstnanosti je stanovena horní hranice vyplácené podpory o něco výše. Úřad práce může vyplácet podporu v rekvalifikaci ve výši maximálně 0,65násobku průměrné mzdy v národním hospodářství (Václavíková, aj. 2009 s. 95).

1.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce podle situace na trhu práce spolupracuje při její realizaci i s dalšími subjekty (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 104, s. 38).

1.5.1 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména :

- podporu a finanční spoluúčast Úřadu práce na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů a pracovních příležitostí
- podporu a finanční příspěvky uchazečům, kteří se rozhodnou pro drobné podnikání
- programy podpor zaměstnavatelům, kteří zajišťují odbornou praxi i zaměstnávání absolventů škol
- programy podpor pro zvýšení zaměstnatelnosti osob zdravotně handicapovaných
- organizování a finanční spoluúčast na zajišťování rekvalifikací a rekvalifikačních programů

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti se rovněž stávají rozhodující náplní evropské strategie zaměstnanosti, jelikož jsou pokládána za zásadní podmínku udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti (Krebs, aj. 2010, s. 326,327).

1.5.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem – zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Tyto prostředky lze využít rovněž na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru. Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti nelze poskytovat organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. Aktivní politika zaměstnanosti je dále ve velké míře financována z prostředků Evropských sociálních fondů (Tomeš, aj. 2009, s. 213).

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvíjení trhu práce a lidských zdrojů (Evropský sociální fond 2011).

Financování aktivní politiky zaměstnanosti je od roku 2008 založeno na maximálním využití finančních prostředků ESF. V současném programovacím období do konce roku 2015 je k dispozici 2,1 mld. EUR (cca 50 mld. Kč) z prostředků ESF, z čehož jedna třetina je určena právě na aktivní politiku zaměstnanosti. Z prostředků ESF jsou financovány rekvalifikace, účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce apod. Státní rozpočet pak financuje ta opatření, která nelze financovat z ESF, a to tvorbu a provoz chráněných dílen, podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících zdravotně postižené aj. (Portál MPSV 2011).

Cíle Evropského sociálního fondu :

- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce

- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání a rozvoj kvalifikované a flexibilní pracovní síly
- Zlepšování přístupu a účasti žen na trhu práce
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Boj s diskriminací a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Projekty neinvestičního charakteru podporované z ESF :

- rekvalifikace nezaměstnaných
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, pro děti a mládež etnických menšin a pro další znevýhodněné skupiny
- inovativní vzdělávací programy pro dospělé
- podpora začínajících OSVČ
- rozvoj vzdělávacích programů
- zlepšování podmínek pro využití ICT pro žáky a učitele
- stáže studentů, pedagogů, vědeckých pracovníků v soukromém i veřejném sektoru aj.

Základní programy ESF:

Programové období 2007-2013

- Operační program (OP) Lidské zdroje a zaměstnanost
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- OP Praha – Adaptabilita (Evropský sociální fond 2011)

K omezení dopadů krize na zaměstnanost jsou určeny zejména dva nové programy, které jsou spolufinancované z Evropského sociálního fondu, a to „Vzdělávejte se!“ a „Školení je šance“. Jsou určeny k podpoře zaměstnanosti v podnicích, které musely snížit výrobu z důvodu hospodářské krize. Projekty poskytují finanční prostředky na odborné vzdělávání zaměstnanců těchto podniků a na náhradu jejich mzdy během účasti na odborném výcviku. Na program „Vzdělávejte se!“ bylo

vyčleněno celkem 1,5 mld. Kč, na program „Školení je šance“ celkem 4,5 mld. Kč. Zájem ze strany zaměstnavatelů je značný (Portál MPSV 2011).

Řídícím orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF a zároveň řídícím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost je v kompetenci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Operační program Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Praha. Mezi další partnery patří Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Úřady práce a orgány místní a regionální samosprávy (Evropský sociální fond 2011).

1.5.3 Legislativa aktivní politiky zaměstnanosti

Lisabonská strategie

Evropská rada přijala v roce 2000 tzv. Lisabonskou strategii, jejímž cílem bylo vytvořit z Evropské unie do roku 2010 nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa, schopnou udržitelného hospodářského růstu, která bude vytvářet dobré pracovní příležitosti a zároveň zachová sociální soudržnost, při zachování kvality života občanů a úrovně životního prostředí v podmínkách globální hospodářské konkurence a nepříznivého demografického vývoje v Evropě. Jelikož pokroku bylo dosaženo jen v omezené míře, což bylo potvrzeno Střednědobým hodnocením Lisabonské strategie, Evropská rada Lisabonskou strategii v roce 2005 přehodnotila. Primárně se zaměřila na dosažení vyššího hospodářského růstu a zaměstnanosti, na zjednodušení a zefektivnění koordinace hospodářských politik, čímž by mělo být dosaženo plnění stanovených úkolů. V této souvislosti došlo i k přejmenování na Strategii pro růst a pracovní místa (Národní program reforem 2011).

Národní programy reforem

Základ Strategie pro růst a pracovní místa tvoří akční programy na národní úrovni, které byly zavedeny jako tříletý cyklus monitorování a hodnocení dosaženého pokroku. Jedná se o Národní program reforem a následné Zprávy o plnění národních programů reforem. Cílem je posílit politickou odpovědnost za naplňování obsahu Lisabonské

strategie a umožnit vyhodnocení plnění reformních kroků na úrovni jednotlivých členských států (Národní program reforem 2011).

Vláda České republiky se aktivně chopila tohoto úkolu a zpracování Národního programu reforem ukotvila v programovém prohlášení z 10. 5. 2005. Národní program umožňuje široké veřejnosti seznámit se s prioritami hospodářské politiky a s přijatými reformními kroky, ke kterým se ČR tímto dokumentem zavazuje (Národní program reforem 2011).

Na podzim roku 2005 byl zpracován první Národní program reforem ČR 2005-2008, přičemž se vycházelo ze Strategie udržitelného rozvoje ČR a Strategie hospodářského růstu. Zde jsou obsaženy priority a plánované reformy ČR v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politice zaměstnanosti. Reformy se týkají především stabilizace veřejných financí, zlepšení podnikatelského prostředí, zvýšení flexibility trhu práce a podpory vědy a výzkumu. Na podzim roku 2008 byl vypracován v pořadí druhý Národní program reforem ČR 2008-2010, přičemž priority a cíle zůstávají obdobné (Národní program reforem 2011).

V oblasti trhu práce se věnují zejména flexibilitě trhu práce, rozšíření smluvní volnosti, snížení zákonných nemzdových nákladů práce a zvýšení územní mobility pracovní síly, to vše by mělo vést k větší motivaci k práci. V oblasti začleňování osob na trh práce je zvýšená pozornost věnována osobám stojícím na počátku a na konci profesní kariéry. Je kladen důraz na celoživotní vzdělávání a zvyšování kvality pracovní síly, což by mělo napomáhat k lepším schopnostem vyrovnat se s náročností a častými změnami na trhu práce (Národní program reforem 2011).

Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008-2010

V této zprávě je významná V. Část - Zaměstnanost. Zde je rozebrán pokles zaměstnanosti a růst nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé v reakci na snížení poptávky po zboží museli zahájit propouštění zaměstnanců. Špatná ekonomická situace podniků spustila vlnu platební neschopnosti zaměstnavatelů a potažmo insolvenčních řízení, velký dopad měla tato situace i na zahraniční pracovníky, kteří byli motivováni

finančními příspěvky v rámci Programu dobrovolných návratů k odcestování z ČR (Národní program reforem 2011).

V lednu 2009 nabyly účinnosti novely zákonů o zaměstnanosti, nemocenském a sociálním pojištění, byly zahájeny přípravy novely zákoníku práce. Od ledna 2009 byly na základě novely zákona o zaměstnanosti zpřísněny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti, zkrátila se doba podpory při zachování stejného objemu financí za celou dobu jejího poskytování, od čehož by se měla odvíjet větší aktivita nezaměstnaných (Národní akční plán 2011).

Rovněž od ledna 2009 přispívají zaměstnanci ze svého příjmu pouze na důchodové pojištění ve výši 6,5 %, **zrušil se příspěvek na nemocenské pojištění 1,1 % a na státní politiku zaměstnanosti 0,4 %**. Jako protikrizové opatření bylo dále schváleno snížení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, z důvodu udržet zaměstnanost pracovníků s nižší kvalifikací a mzdou, kteří jsou nejvíce ohroženi ztrátou zaměstnání. Snížilo se pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osob samostatně výdělečně činných (Národní akční plán 2011).

Program reforem obsahuje i takzvaný „Pro rodinný balíček“ navrhuující opatření na podporu rodin s dětmi. Cílem je vytvořit příznivé socioekonomické podmínky pro rodinu, slučitelnost profesního a rodinného života, podporu služeb péče o dítě, zvýhodnění plateb pojistného pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají na částečný úvazek rodiče s dětmi do deseti let věku, nebo osoby se zdravotním postižením, nebo osoby starší 55 let apod. Na základě výše uvedeného byl vládě předložen Návrh zákona o podpoře rodin s dětmi, který však nebyl prozatím přijat z důvodu obavy vysokého dopadu na výdaje státu v období krize (Národní akční plán 2011).

Národní akční plán sociální inkluze 2007-2013 je navazujícím projektem na předešlé plány. Hlavním cílem tohoto projektu je zvýšení povědomí lidí o tomto plánu a snaha o podporu v takové míře, aby mohl hrát klíčovou roli v sociálním začleňování.

Tvorba Národního akčního plánu je v České republice v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Mezi hlavní cíle tohoto plánu patří

- návrat dlouhodobě nezaměstnaných na otevřený trh práce
- zvýšení kvality a úrovně vzdělání cílových skupin směřujících ke zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce (Národní akční plán 2011)

Národní rozvojový plán České republiky 2007-2013 (NRP) představuje výchozí strategický dokument pro realizaci programů fondů Evropské unie v regionech České republiky, a to včetně návrhu struktury a zaměření jednotlivých programů pomoci a způsobu jejich realizace na národní úrovni (Národní rozvojový plán 2011).

Priority a cíle NRP vycházejí z definované strategie a následně jsou promítnuty do struktury operačních programů, jako do již zmíněného operačního programu „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“ nebo Lidské zdroje a zaměstnanost“ (Národní rozvojový plán 2011).

1.5.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- překlenovací příspěvek (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §104, s. 38)

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou dále

- poradenství, které provádějí krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku dle § 105
- cílené programy k řešení zaměstnanosti
- sdílené zprostředkování zaměstnání (Zák. č. 435/2004 Sb., § 105, v platném znění, s. 38).

Na základě dohody může krajská pobočka Úřadu práce zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. pedagogicko psychologických poraden a diagnostických pracovišť. Dohoda mezi Úřadem práce a odbornými zařízeními o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny povinné údaje. Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s tím spojené, které hradí Úřad práce, stanovuje ministerstvo prováděcím právním předpisem (Zák. č. 435/2004 Sb., § 105, v platném znění, s. 38).

Dle potřeb trhu práce může Úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo (Zák. č. 435/2004 Sb., § 105, v platném znění, s. 38).

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo prohloubení a rozšíření dosavadní kvalifikace, a to především tehdy, když struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s Úřadem práce rekvalifikaci provádí, může Úřad práce hradit náklady spojené s rekvalifikací. Dohoda mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením musí být písemná a musí obsahovat povinné údaje. Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem. Náklady za rekvalifikaci hradí za účastníka Úřad práce a s tím i prokázané nutné náklady s rekvalifikací spojené. Rekvalifikace zaměstnanců může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího

pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Na základě písemné dohody mohou být částečně nebo plně hrazeny náklady zaměstnavatele na rekvalifikaci Úřadem práce (Zák. č. 435/2004 Sb., § 109, v platném znění, s. 40). Rekvalifikace je stěžejní téma této bakalářské práce, které je dále podrobně rozpracováno v kapitole 1.7.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou takovým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Tuto hmotnou podporu poskytuje Úřad práce (Zák. č. 435/2004 Sb., § 111, v platném znění, s. 42).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní místo, které spočívá především v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech prospěšných pro obec. Toto místo vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích měsících, a to i opakovaně, jako pracovní umístění pro uchazeče o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Tento příspěvek lze poskytnout až do plné výše mzdových nákladů na zaměstnance včetně zdravotního a sociálního pojištění a pojištění na státní politiku zaměstnanosti (Zák. č. 435/2004 Sb., § 112, v platném znění, s. 43).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelným pracovním místem se rozumí taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jinak. Jde i o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek (Zák. č. 435/2004 Sb., § 113, v platném znění, s. 43-44).

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může Úřad práce poskytnout na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek je poskytován nejdéle na dobu 5 měsíců a výše příspěvku činí nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Překlenovací příspěvek je poskytován jednorázově za celé období a je splatný 30 kalendářních dnů od dohody o uzavření tohoto příspěvku (Zák. č. 435/2004 Sb., § 114, v platném znění, s. 44).

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody. Jde o případy, kdy zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (Zák. č. 435/2004 Sb., § 116, v platném znění, s. 44-45).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek poskytuje Úřad práce na základě dohody tomu zaměstnavateli, který v průběhu přechodu na nový podnikatelský program nemůže zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy, která pracovníkům přísluší, nejdéle pak po dobu 6 měsíců v maximální výši poloviny měsíční minimální mzdy zaměstnance (Zák. č. 435/2004 Sb., § 117, v platném znění, s. 45).

Sdílené zprostředkování zaměstnání

S účinností od 1. ledna 2012 se v § 119a zákona o zaměstnanosti zavádí jako nové opatření aktivní politiky zaměstnanosti Sdílené zprostředkování zaměstnání. Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentur práce na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím souhlasem. O sdíleném zaměstnání uzavírá Úřad práce spolu s agenturou

práce písemnou dohodu, na jejímž základě může být agentuře vyplácen od Úřadu práce příspěvek (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §119a).

1.6 Aktivní politika zaměstnanosti v roce 2011 na Úřadu práce ČR

1.6.1 Národní cíl

Vláda České republiky schválila usnesením č. 434 ze dne 7. června 2010 národní cíl a dílčí národní cíle v oblasti zaměstnanosti :

- Národní cíl :
Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75 %
- Národní dílčí cíle :
 - a) Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20-64 let na 65 %
 - b) Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55-64 let na 55 %
 - c) Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15-24 let o třetinu proti roku 2010
 - d) Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010 (Normativní instrukce č. 1/2011, s. 1)

Ministerstvo práce a sociálních věcí vymezilo záměry státní politiky zaměstnanosti Úřadu práce na rok 2011 v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Úřad práce byl povinen odpovědně zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to v závislosti na situaci na trhu práce v daném regionu. Tyto prostředky měly být vynakládány co nejefektivněji tak, aby byly minimalizovány případy, kdy je podpořen uchazeč o zaměstnání, který by si našel pracovní uplatnění i bez použití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Normativní instrukce č. 1/2011, s.1,2).

Uvedenými nástroji měl Úřad práce v roce 2011 podporovat uchazeče o zaměstnání, kteří nemohli pro své individuální charakteristiky nalézt vhodné zaměstnání bez využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, což znamená, že přednostně byli podporováni :

- uchazeči o zaměstnání, kteří jsou nepřetržitě vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců
- uchazeči o zaměstnání, u kterých je předpoklad, že budou v evidenci déle jak 5 měsíců, tzn. podpora těch uchazečů o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče podle § 33 zákona o zaměstnanosti (Normativní instrukce č.1/2011, s.1,2)

Rekvalifikace byly zabezpečovány individuálně podle konkrétní situace na trhu práce tak, aby pružně reagovaly na aktuální nabídku volných míst. Rekvalifikace byly zadávány cíleně podle typu pracovní činnosti, která byla na trhu požadována. Pro zařazení do rekvalifikačního kurzu nebyla podmínkou určitá doba evidence na Úřadu práce. Přednostně byli na rekvalifikaci doporučováni uchazeči spadající do některé z kategorií § 33 zákona o zaměstnanosti a dále absolventi škol (Normativní instrukce č. 1/2011, s.1,2).

1.6.2 Projekty aktivní politiky zaměstnanosti

Při aplikaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byly jednotlivé nástroje vhodně kombinovány, a to v návaznosti na **projekty aktivní politiky zaměstnanosti** :

- **„Návrat“** - nepravidelné vzdělávací a poradenské aktivity za účelem zamezení práce „na černo“.

Cílem je snížit počet uchazečů o zaměstnání, kteří zneužívají systém a současně s evidencí na Úřadu práce pracují na černo. Úřad práce vytipuje klienty, u kterých se domnívá, že na černo pracují a sestaví jim tzv. Individuální akční plán podle § 33 zákona o zaměstnanosti. Podstatou je účast těchto klientů na poradenských a vzdělávacích aktivitách, která je naplánována nepravidelně a vedou ji pracovníci Úřadu práce. Výsledkem je faktické znemožnění práce na černo.

- **„Komplexní poradenský program“** - komplexní podpora pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání.

Cílem je zvýšit motivaci klientů, rozvíjet klíčové dovednosti, které jsou

zaměstnavateli požadovány a zprostředkovat zaměstnání těm uchazečům, kteří jsou v evidenci déle než jeden rok. Úřad práce vybere motivované klienty, kteří jsou v evidenci déle než jeden rok. Aktivita je nabízena v rámci Individuálního akčního plánu a zahrnuje skupinové poradenství, individuální poradenské a vzdělávací aktivity, pracovní diagnostiku, rozvoj klíčových kompetencí pro trh práce, individuální pomoc při vyhledávání a zprostředkování pracovního místa a dodatečnou podporu po umístění v zaměstnání. Program je realizován externími dodavateli.

- **„Praxe pro mladé do 30 let“** - kombinace poradensko-vzdělávacích aktivit a nástroje „společensky účelné pracovní místo“.

Cílem je zvýšit zaměstnanost mladých lidí. Úřad práce vytipuje motivované uchazeče do 30 let věku, kteří jsou bez práce déle než 5 měsíců a zařadí je do praxe, která zahrnuje poradensko vzdělávací část a pracovní úvazek u vybraného zaměstnavatele. V případě potřeby bude před zahájením praxe zajištěna rekvalifikace. Poradenství a dohled nad praxí zajišťuje externě dodavatel, společensky účelné pracovní místo zabezpečí Úřad práce.

- **„Vzdělávej se a dál podnikej“** - zvýšení kvalifikace a dovedností souvisejících s podnikáním.

Cíl je snížit počet osob samostatně výdělečně činných, které se v důsledku hospodářské krize nebo sezónních prací dočasně evidují na Úřadu práce. Úřad práce vytipuje uchazeče o zaměstnání, kteří odpovídají dané charakteristice a kteří mají zájem o zvýšení kvalifikace a dovedností souvisejících s podnikáním. Tito klienti budou zařazeni do programu školení v oblasti podnikatelských dovedností, které by měly přispět tomu, aby OSVČ byla schopna provozovat svoji činnost kontinuálně. Projekt je realizován dodavatelsky.

- **„Spolupráce s obcí“** - zvýšení objemu realizace veřejně prospěšných prací a veřejné služby.

Cíl je zvýšit počet klientů Úřadu práce, kteří pracují v rámci veřejně prospěšných prací nebo veřejné služby. Úřad práce aktivně vytipuje obce, které mohou zajistit veřejně prospěšné práce nebo veřejnou službu. Těmto obcím je pak nabídnuta spolupráce v uvedené oblasti. Důraz je kladen na kombinaci

obou institutů s tím, že preferována je činnost na základě veřejné služby, která je pro rozpočty méně finančně náročná (Normativní instrukce č. 1/2011, s.3).

1.6.3 Hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Obecná zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2011

- v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením preferovat jejich uplatnění na volném trhu práce, a to i za využití pracovní rehabilitace
- při rozhodování o poskytnutí příspěvku na veřejně prospěšné práce obce přihlížet k tomu, zda je v obci organizována veřejná služba a tyto obce zvýhodňovat
- vytvářet pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací také v zimních měsících, tj. v období zvýšené potřeby obecních prací při úklidu sněhu
- zintenzivnit působení na žáky a studenty středních škol a jejich rodiče při volbě povolání v orientaci na obory chybějící na regionálním trhu práce
- podporovat pracovní místa, která umožní získání nových odborných dovedností a kompetencí pro integraci a další uplatnění na otevřeném pracovním trhu
- přednostně financovat profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce (Normativní instrukce č. 1/2011, s.4,5)

1.7 Rekvalifikace – nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

V dnešní době, kdy nezaměstnanost představuje závažný problém, je rekvalifikace jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, na který jsou vynakládány nemalé finanční prostředky. Rekvalifikací rozumíme umožnění fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §108, s. 39).

Rekvalifikaci může provádět :

1. zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona

2. zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu
3. škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního předpisu
4. zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §108, s. 39).

Akreditovaným vzdělávacím programem rozumíme program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Tato akreditace se uděluje na základě písemné žádosti na dobu 3 let. Rekvalifikační zařízení je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Tomuto zařízení může Úřad práce hradit náklady spojené s rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikační zařízení provádí rekvalifikace na základě dohody s Úřadem práce, která musí být písemná a musí obsahovat náležitosti uvedené v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §108, s. 39).

1.7.1 Základní rozdělení rekvalifikací

Rozlišujeme dva základní typy rekvalifikací, a to rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace je realizována na základě písemné dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Náklady za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce. Uzavřená dohoda je pro účastníky závazná. Jestliže účastník rekvalifikaci bez závažných důvodů nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, musí uhradit Úřadu práce náklady rekvalifikace (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §109, § 110, s. 40).

Zvolená rekvalifikace

Jde o doplňkovou formu rekvalifikace. Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může rekvalifikaci zajistit sám a za tím účelem si zvolit :

- a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat
- b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §109a, s. 40).

Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání musí příslušné krajské pobočce Úřadu práce doložit cenu rekvalifikace, Úřad práce posoudí uplatnitelnost na trhu práce a vhodnost rekvalifikace vzhledem ke zdravotnímu stavu žadatele. V případě, že přispěje rekvalifikace k uplatnění na pracovním trhu, vydá Úřad práce žadateli před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace. V případě, že účastník rekvalifikačního kurzu odmítne nastoupit do zaměstnání odpovídajícímu dané rekvalifikaci, musí uhradit Úřadu práce cenu rekvalifikace. Částka na rekvalifikaci, kterou poskytne Úřad práce uchazeči nebo zájemci o zaměstnání, nesmí v průběhu tří let přesáhnout maximální výši 50 tisíc Kč.

Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace může být prováděna v zájmu dalšího pracovního uplatnění i u zaměstnavatele. Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je-li rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zajišťuje, Úřadem práce částečně nebo plně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a nákladů s ní spojené. Zabezpečuje-li rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, případně mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením (Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, §110, s. 41).

1.7.2 Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

- být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se osoba rekvalifikuje
- být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být pro zájemce o zaměstnání potřebná z důvodu nezaměstnatelnosti
- rekvalifikace musí být účelná s výhledem reálné šance na zaměstnání (Rekvalifikace 2011)

1.7.3 Výběr a zařazování uchazečů nebo zájemců o zaměstnání do rekvalifikace

Výběru zájemců o rekvalifikaci předchází profesně-poradenský pohovor, který uchazeč absolvuje na útvaru zaměstnanosti kontaktního pracoviště Úřadu práce. Na základě pohovoru je pak podáván návrh na zařazení do rekvalifikace referátu zprostředkování a poradenství příslušné krajské pobočky Úřadu práce. Konečné stanovisko pro zařazení do rekvalifikace má tento referát, který v případě kladného vyřízení sepíše dohodu se zájemcem nebo uchazečem o zaměstnání (Rekvalifikace 2011).

1.7.4 Typy rekvalifikací

- Profesní rekvalifikace pro dělnická povolání
- Profesní rekvalifikace pro THP
- Rozšíření kvalifikace
- Příprava k podnikání
- Specializovaný rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením
- Zaměstnanecké rekvalifikace
- Nespecifické rekvalifikace
- Profesní kvalifikace (Rekvalifikace 2011)

Profesní rekvalifikace

- zabezpečují **získání nové kvalifikace** pro vykonávání konkrétní profese (povolání), například zedník, tesař zámečnický, instalatér, prodavač, ošetřovatelka, účetní, sekretářka, správce výpočetní sítě, programátor
- v dělnických profesích poskytují obvykle kvalifikaci na **úrovni zaučení** – nenahrazují výuční list (Národní kvalifikace 2011))

Rozšíření kvalifikace

- tento typ rekvalifikace umožňuje rozšíření již získané kvalifikace v určité profesi, včetně jejího zvýšení
- jedná se například o získání svářečského průkazu, řidičského průkazu, znalostí pro obsluhu osobního počítače atd. (Národní kvalifikace 2011)

Příprava k podnikání

- připravuje účastníky rekvalifikace k zahájení samostatné výdělečné činnosti

Specializovaný rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením

- jedná se o rekvalifikační kurz, do kterého mohou být zařazeny pouze osoby se zdravotním postižením, kterým byl tento typ rekvalifikace doporučen v individuálním plánu pracovní rehabilitace (Národní kvalifikace 2011)

Zaměstnanecká rekvalifikace se týká zejména zaměstnanců

- kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání z důvodů výrobních, technologických, organizačních a strukturálních změn
- kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání a jejich zaměstnavatel souhlasí s úhradou finančního podílu na rekvalifikaci nezbytnou pro jejich nové nebo další pracovní uplatnění (Národní kvalifikace 2011)

Nespecifické rekvalifikace

- zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou
- tyto rekvalifikace jsou určeny pouze pro neumístěné absolventy škol (Národní kvalifikace 2011)

Profesní kvalifikace

- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání nově pohlíží na úplné kvalifikace, které dělí na tzv. dílčí kvalifikace
- Profesní kvalifikace (dříve dílčí)
 - je samostatně uplatnitelná na trhu práce
 - jde o způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo více činností v konkrétní profesi
(např. příprava studené kuchyně, výroba perníků, šití čepic, podlahář dřevěných podlah atd.)
 - je možné ji získat úspěšným složením zkoušky podle hodnotícího standardu příslušné dílčí kvalifikace před autorizovanou osobou
 - po úspěšném absolvování zkoušky uchazeč získá „Osvědčení o dílčí kvalifikaci“
- Úplná profesní kvalifikace
 - jde o způsobilost vykonávat určité povolání, např. kuchař, podlahář, instalatér
 - získáním dílčích kvalifikací a složením zkoušky lze získat výuční list
(Národní kvalifikace 2011)

Rekvalifikace jsou nástroj, který je významný při řešení nezaměstnanosti, ale jeho efektivita je snižována tehdy, jestliže nezaměstnaný ani po absolvování rekvalifikačního kurzu nenalezne uplatnění na trhu práce. Avšak ani v tomto případě není rekvalifikace bezúčelná, nezaměstnaným pomáhá po stránce psychické. Lidé cítí zájem, jsou rádi, že se s nimi pracuje, rekvalifikaci většinou vnímají pozitivně a za její pomoci si rozšiřují své znalosti a dovednosti. Zde se dá hovořit o psychosociálních a sociálně-integračních účincích rekvalifikace na absolventy, kteří kladně hodnotí zvýšení

motivace, stimulaci sebedůvěry, začlenění do širších sociálních skupin, osobnostní rozvoj, rozšíření schopností (Sirovátka, aj. 2003, s. 205).

V mezinárodním kontextu Česká republika v oblasti pracovního výcviku a vzdělávání stále zaostává za evropskými zeměmi. Také finanční prostředky směřované do této oblasti jsou v ČR pod průměrem evropských zemí. Cílenost rekvalifikačních programů v České republice je však srovnatelná s ostatními zeměmi Evropské unie. Ukázalo se, že rekvalifikace patří k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti u nás. Ovšem ty směřují spíše k mladším pracovníkům s nějakou kvalifikací, tedy méně je využívají ti, kteří jsou na trhu práce nejvíce ohroženi. Tato fakta vyplývají z Hodnocení efektivity programů APZ v ČR (Sirovátka, aj. 2006).

Nelze jinak než souhlasit s tvrzením Tomáše Sirovátky, že rekvalifikace patří k flexibilním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž využití předpokládá v konečných účincích značnou variabilitu. Zatím co vytvořená pracovní místa v soukromém i veřejném sektoru přináší pozitivní výsledky v podobě okamžitého odchodu vybraných jedinců z evidence nezaměstnaných, efekt rekvalifikací může být nejednoznačný. Jsou jim ovšem připisována jiná pozitiva, která se projevují v přínosech samotným klientům : jsou prostředkem k udržování či zvyšování lidského kapitálu nezaměstnaných, slouží k odstranění sociální exkluze, ke kladnému sebenazírání jednotlivců a k udržení motivace podílet se svou účastí na trhu práce (Sirovátka, aj. 2003, s. 217).

2 Praktická část

2.1 Cíl praktické části

Cílem praktické části je zjistit motivaci uchazečů o zaměstnání k absolvování rekvalifikací, spokojenost s náplní a přínosem rekvalifikací pro účastníky a souhrnný názor respondentů na proces rekvalifikace. Tento průzkum je proveden dotazníkovou metodou.

Cílem průzkumu je prostřednictvím nestandardizovaného dotazníku prověřit, jaký názor na rekvalifikace, které zabezpečuje Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště Jablonec nad Nisou (dále jen Úřad práce), mají samotní uchazeči o zaměstnání. Dotazníky byly určeny uchazečům, kteří v roce 2011 absolvovali rekvalifikační kurz pořádaný Úřadem práce.

Obsahem dotazníku byly otázky typu věk, pohlaví a vzdělání respondenta. Dále počet absolvovaných rekvalifikací, motiv účasti na rekvalifikaci, typ rekvalifikace, hodnocení obsahové náplně kurzu, očekávání. Položeny byly i otázky ohledně domněnky lepšího uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikace, ohledně důvodu, proč uchazeči nenalezli zaměstnání ani po rekvalifikaci a zda mají i přes to zájem účastnit se další rekvalifikace.

Výsledkem průzkumu provedeného v praktické části bakalářské práce bylo zjištění, zda jsou rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce pro nezaměstnané přínosné a pomáhají jim v řešení otázky nezaměstnanosti. Pomocí výsledků průzkumu bude možné vyhodnotit vhodnost struktury a míru efektivnosti pořádaných rekvalifikací a navrhnout případné změny, které by mohly prospět tomuto v naší zemi nejvíce podporovanému nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a potažmo i nezaměstnaným.

2.2 Stanovení předpokladů

1. Lze předpokládat, že rekvalifikaci absolvuje více jak polovina uchazečů s úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez vyučení.
2. Lze předpokládat, že se více jak polovina respondentů účastnila rekvalifikace z vlastní iniciativy.
3. Lze předpokládat, že se více jak polovina respondentů účastnila profesní rekvalifikace.
4. Lze předpokládat, že se více jak polovina respondentů bude chtít zúčastnit další rekvalifikace.

2.3 Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce ČR, kontaktním pracovištěm v Jablonci nad Nisou

Vzhledem k tomu, že dotazníkové šetření názorů uchazečů na rekvalifikace probíhalo na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR, kontaktním pracovišti v Jablonci nad Nisou, je vhodné pro začátek seznámení s realizací rekvalifikací konkrétně na tomto úřadu.

Náklady na realizaci rekvalifikačních kurzů hradil v roce 2011 Úřad práce jednak z prostředků státního rozpočtu na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ), a to ve výši 1 229 tis. Kč, větší množství pak z financí, které byly uvolněny z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Národního individuálního projektu (dále jen NIP) Poradenské služby a rekvalifikace v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ), kde bylo uvolněno 2 540 tis. Kč (Holý 2012, s. 36).

V rámci NIP byly rekvalifikační kurzy realizovány prostřednictvím nadlimitní zakázky (na dodavatele rekvalifikací a poradenství) „Rekvalifikační kurzy pro Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště v Jablonci nad Nisou“. Tato zakázka obsahovala v roce 2011 celkem 18 tematických oblastí, pro které probíhal dílčí výběr rekvalifikačních kurzů. Jednalo se o oblasti základní obsluha PC, IT technologie, čtení a kreslení

technické dokumentace, marketing, účetnictví, podnikání, sociální služby, gastronomické služby, výroba, stavebnictví, svařování, skladové hospodářství, motorový vozík, řidičská oprávnění, masérské služby, způsobilost k výkonu činnosti, management kvality, státní správa (Holý 2012, s. 37).

V roce 2011 bylo uzavřeno celkem 498 dohod o rekvalifikaci s uchazeči o zaměstnání. Ve sledovaném období absolvovalo rekvalifikační kurz celkem 498 uchazečů o zaměstnání, z toho 203 v rámci NIP, 175 v rámci Regionálních individuálních projektů (dále jen RIP) a 120 v rámci kurzů hrazených z prostředků ze státního rozpočtu (Holý 2012, s. 37).

Rekvalifikační kurzy se dle typů dělí na rekvalifikace profesní pro dělnické profese, rekvalifikace profesní pro technicko-hospodářské pracovníky, rozšíření kvalifikace, obnovení kvalifikace, nespecifické rekvalifikace, příprava k podnikání, jiné rekvalifikace, počítačové kurzy a specializované kurzy pro osoby zdravotně postižené v rámci pracovní rehabilitace. Pro účely práce dělíme kurzy jednodušším způsobem, a to na kurzy obecně zaměřené a na kurzy odborně zaměřené (Holý 2012, s. 37).

Mezi obecně zaměřené řadíme například kurzy obsluhy osobního počítače a kurzy podnikání. Mezi odborně zaměřené zahrnujeme kurzy účetnictví, svařování, stavební práce a podobně, jinak řečeno do odborně zaměřených rekvalifikací řadíme kategorii profesních rekvalifikací pro dělnické i technicko-hospodářské pracovníky a rozšíření i obnovení kvalifikace (Holý 2012).

Tabulka č. 1 : Struktura uchazečů v rekvalifikaci za rok 2011

Kategorie		Věková struktura		Vzdělanostní struktura	
celkem	498	do 19 let	4	(C) základní vzdělání + praktická škola	70
v rámci projektů ESF – RIP *	175	20-24 let	51	(D) nižší střední vzdělání	1
v rámci projektů OP LZZ – NIP **	203	25-29 let	60	(E) nižší střední odborné vzdělání	4
ženy	293	30-34 let	57	(H) střední odborné vzdělání (vyučen)	187
osoby se ZP	53	35-39 let	89	(J) stř. nebo stř odb. vzd. bez maturity a vyučení	4
ženy - těhotné, kojící, matky 9 m	1	40-44 let	75	(K) ÚSV vzdělání	21
péče o dítě do 15 let	112	45-49 let	59	(L) ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	20
evidence nad 5 měsíců	241	50-54 let	55	(M) ÚSO s maturitou (bez vyučení)	152
zvláštní pomoc	1	55 -59 let	44	(R) bakalářské vzdělání	6
absolventi pro statistiku	5	60 a více let	4	(T) vysokoškolské vzdělání	32

Zdroj: (Holý, Michal. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011)

* viz odst. 2, kap. 2.3, ** viz odst. 3, kap. 2.3

Tabulka č. 2 : Seznam dohod o provedení rekvalifikace uchazečů uzavřených v roce 2011 – kurzy hrazené z prostředků ESF v rámci Národního individuálního projektu Poradenské služby a rekvalifikace v rámci OP LZZ

Středisko	Název kurzu	Počet účastníků	Náklady
Auto SAS s.r.o.	5026 Obsluha elektrovozíku a motovozíku	6	89 100
Gradua-CEGOS, s.r.o.	5025 Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	13	226 941
Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou, Smetanova 66. příspěvková organizace	5024 Základy obsluhy osobního počítače	10	37 800
PhDr. Jana Ambrožová - PSYCHO SERVIS	5023 Obchodní zástupce	10	104 990
Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou, Smetanova 66. příspěvková organizace	5022 Základy obsluhy osobního počítače	10	37 800
PhDr. Jana Ambrožová - PSYCHO SERVIS	5020 Manažer logistiky	13	166 452
Mgr. Pavel Dušek	5021 Masér pro sportovní a rekondiční masáže	12	61 200
Gradua-CEGOS, s.r.o.	5018 Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	12	209 484
PhDr. Jana Ambrožová - PSYCHO SERVIS	5017 Dispečer logistiky	13	146 770
RS Semily s.r.o.	5013 Pracovník sociálních služeb se zam.na přímou obslužnou péčí	14	124 796
RS Semily s.r.o.	5012 Pracovník sociálních služeb se zam.na přímou obslužnou péčí	14	124 796
MAVO s.r.o.	5011 Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	13	97 500
MAVO s.r.o.	5010 Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	15	142 500
Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou, Smetanova 66. příspěvková organizace	5009 Základy obsluhy osobního počítače	9	34 020
EDUKOL vzdělávací a poradenské sdružení s.r.o.	5008 Základy podnikání	14	203 092
Jiří Novotný - autoškola a autodoprava	5007 Vstupní školení o zdokonalování odborné způsobilosti řidičů	14	418 992
Jiří Novotný - autoškola a autodoprava	5005 Řidičské oprávnění skupiny C	10	193 05

Zdroj: (Holý, Michal. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011)

Tabulka č. 3 : Seznam dohod o provedení rekvalifikace uchazečů uzavřených v roce 2011 – kurzy hrazené z prostředků určených na realizaci APZ ze státního rozpočtu

Středisko	Název kurzu	Počet účastníků	Náklady
Jiří Novotný - autoškola a autodoprava	5103 Řidičské oprávnění sk. E	1	6 800
ARTWELD s.r.o.	5102 Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1+ČSN EN 287-1 135	2	20 692
ARTWELD s.r.o.	5101 Svařování netavící se elektrodou ZK 141 8+ČSN EN 287-1 141	1	13 159
MAVO s.r.o.	5100 Pracovník grafického studia	5	37 500
MAVO s.r.o.	5059 Webdesigner/tvorba www stránek	5	50 000
RS Semily s.r.o.	5058 Pracovník sociálních služeb se zaměřením na přímou obslužnou péči	4	35 656
Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou, Smetanova 66. příspěvková organizace	5049 Základy obsluhy osobního počítače	10	37 800
Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou, Smetanova 66. příspěvková organizace	5048 Základy obsluhy osobního počítače	10	37 800
Auto SAS s.r.o.	5047 Obsluha elektrovozíku a motovozíku	10	109 500
MAVO s.r.o.	5046 Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	15	142 500
ARTWELD s.r.o.	5045 Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1+ČSN EN 287-1 135	1	10 346
Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou, Smetanova 66. příspěvková organizace	5044 Obsluha osobního počítače	10	45 000
Ing. Jarmila Císařová	5042 Kosmetické služby	1	7 015
D.I.E.C. s.r.o.	5041 Podlahář	1	17 500
IVEX, s.r.o.	5039 Florista	1	15 200
Hipokampus	5038 Poradce pro výživu	1	7 500
Jiří Novotný - autoškola a autodoprava	5035 Vstupní školení o zdokonalování odborné způsobilosti řidičů	5	149 640
ARTWELD s.r.o.	5032 Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1+ČSN EN 287-1 135	8	82 768
EDUKOL vzdělávací a poradenské sdružení s.r.o.	5027 Základy podnikání	14	105 608
Střední odborná škola a Gymnázium, Liberec, Na Bojišti 15, příspěvková organizace	5019 Vzdělávání ve výtahovém průmyslu	2	0*
RS Semily s.r.o.	5015 Pracovník sociálních služeb se zam. na přímou obslužnou péči	1	8 914
Toplac s.r.o.	5004 Autolakýrník	1	28 900
Jiří Novotný - autoškola a autodoprava	5003 Profesionální průkaz způsobilosti řidiče	1	14 999
Střední průmyslová škola technická, Jablonec nad Nisou, Belgická 4852, příspěvková organizace	5002 Základy obrábění a programování na číslíkové řízených strojích	8	0**
DEKRA Automobil a.s.	5001 Základní kurz pro kontrolní techniky STK	1	12 000
Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s	5000 Nevidomý a slabozraký masér	1	45 082

Zdroj: (Holý, Michal. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011)

* Rekvalifikační kurz byl realizován a financován v rámci projektu UNIV 2 KRAJE, proto je hodinová dotace určena na 150 hodin a náklady na kurz jsou 0,- Kč.

** Rekvalifikační kurz byl realizován a financován v rámci projektu Tvorba vzdělávacích modulů v oblasti výtahového průmyslu v provázanosti dalšího počátečního vzdělávání

Tabulka č. 4 : Seznam dohod o provedení zaměstnanecké rekvalifikace uzavřených v roce 2011

Zaměstnavatel	Název kurzu	Počet účastníků	Náklady
FOKUS Liberec občanské sdružení	5036 Pracovník v sociálních službách se zaměřením na oblast duševního zdraví	1	11 800
CNC - Z s.r.o.	5030 Svařování netavící se elektrodou ZK 141 8 + ČSN EN 287-1 141	1	13 159
Domov a Centrum denních služeb Jablonec nad Nisou, příspěvková organizace	5016 Pracovník sociálních služeb se zaměřením na přímou obslužnou péči	1	8 914
ARTWELD s.r.o.	5014 Vstupní školení o zdokonalování odborné způsobilosti řidičů	1	29 928

Zdroj: (Holý, Michal. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011)

2.4 Použité metody

Jako výzkumná metoda bylo použito dotazníkové šetření. Úkolem bylo za pomoci vytvořeného nestandardizovaného dotazníku zjistit, jak hodnotí absolvované rekvalifikace samotní uchazeči o zaměstnání, kteří se účastnili rekvalifikačního kurzu v roce 2011 a i po té zůstali v evidenci Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání.

Dotazník je složený z 12 uzavřených otázek. V úvodu dotazníku je informace sdělující jeho účel a cíl, instrukce k doplňování informací a čas, který je třeba k vyplnění a krátké poděkování. Otázky č. 1 až č. 3 se týkají obecných informací, další otázky již souvisejí s rekvalifikacemi. V závěru dotazníku jsou umístěny instrukce k jeho odevzdávání a poděkování za jeho vyplnění.

2.5 Průběh průzkumu

Dotazníkové šetření proběhlo na Úřadu práce ČR, kontaktním pracovišti v Jablonci nad Nisou, v druhé polovině ledna a v průběhu měsíce února roku 2012. Dotazníky byly předány uchazečům o zaměstnání, kteří byli vybráni k tomuto účelu jako výzkumný vzorek, při návštěvě Úřadu práce a vraceli je rovněž na Úřad práce. Odevzdávání vyplněných dotazníků bylo možné buď přímo u zprostředkovatelky nebo na informacích Úřadu práce. Kdo chtěl zůstat v anonymitě, měl možnost vhodit vyplněný dotazník do schránky Úřadu práce, která je umístěna přímo na budově. Všechny uvedené možnosti byly vyjmenovány v úvodu dotazníku.

2.6 Popis zkoumaného vzorku

V roce 2011 absolvovalo rekvalifikace pořádané Úřadem práce ČR, kontaktním pracovištěm v Jablonci nad Nisou, celkem 498 uchazečů o zaměstnání. 175 rekvalifikací bylo financováno v rámci projektů evropských sociálních fondů, 203 rekvalifikací bylo financováno v rámci projektů Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Z celkového počtu absolventů bylo 293 žen. Úspěšně ukončilo

rekvalifikaci 481 uchazečů, neúspěchem u zkoušek 2 uchazeči. Předčasně ukončil bez vážných důvodů 1 uchazeč, z vážných důvodů (ekonomické a studijní aktivity, osobní důvody) ukončilo 14 uchazečů (Holý 2012, s. 33).

- **Rekvalifikace celkem**

Tabulka č. 5 : Účastníci rekvalifikací celkem v roce 2011

Rekvalifikace zahájené v roce 2011 celkem	498
Rekvalifikace v rámci projektu ESF	175
Rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ	203
Z toho žen	293
Ukončené úspěšně	481
Neprospěli u zkoušek	2
Ukončené předčasně bez vážných důvodů	1
Ukončené předčasně z vážných důvodů	14

Zdroj: (Holý, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011*)

Z tabulky č. 5 lze vyčíst, že 378 uchazečů absolvovalo rekvalifikaci v rámci projektů, z čehož vyplývá, že ze státního rozpočtu byla financována přibližně jedna třetina rekvalifikací. Tabulka vypovídá i o tom, že více jak polovinu rekvalifikací absolvovaly ženy.

- **Kategorie rekvalifikovaných uchazečů**

Tabulka č. 6 : Kategorie uchazečů o zaměstnání rekvalifikovaných v roce 2011

kategorie	počet uchazečů
celkem	498
osob s zdravotním postižením	53
žen – těhotné, kojící	1
péče o dítě do 15 let	112
evidence delší než 5 měsíců	241
mladiství bez kvalifikace	0
azylanti	0
občané EU/EHP + Švýcarsko	491
cizinci	7

Zdroj: (Holý, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011*)

Tabulka č. 6 znázorňuje jednotlivé kategorie rekvalifikovaných uchazečů v roce 2011. Uvedené kategorie patří převážně do tak zvaných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, kde mají největší zastoupení uchazeči v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců, dále matky, které mají v péči dítě do 15 let. Vysoké procento tvoří i osoby se zdravotním postižením.

Úřad práce ČR, krajská pobočka v Liberci, kontaktní pracoviště Jablonec nad Nisou, zrealizoval v roce 2011 celkem 498 rekvalifikací pro uchazeče o zaměstnání. Výzkumný vzorek pro dotazníkové šetření byl vybrán z uchazečů, kteří jsou i po rekvalifikaci stále v evidenci Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Z důvodu dostupnosti nejsou ve vzorku zahrnuti uchazeči z detašovaného pracoviště Tanvald a Železný Brod.

V roce 2011 absolvovalo rekvalifikační kurz celkem 311 uchazečů o zaměstnání, kteří byli vedeni na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Z těchto rekvalifikovaných uchazečů je i nadále 261 v evidenci nezaměstnaných.

Z celkového počtu 261 (základní výzkumný vzorek) uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2011 absolvovali rekvalifikační kurz a nadále jsou v evidenci Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, byl stanoven náhodný výzkumný vzorek o velikosti 80 respondentů, kterému byly rozdány dotazníky. Zpět se vrátilo 61 (vlastní výzkumný vzorek) vyplněných dotazníků.

2.7 Získaná data a jejich interpretace

Otázka č. 1 : Jaký je Váš věk?

Tabulka č. 7 : Věková struktura respondentů

věk	počet uchazečů
do 20 let	1 (2 %)
20 – 50 let	53 (87 %)
50 a více let	7 (11 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj : dotazníkové šetření

První uzavřená otázka byla položena s cílem získat přehled o věkové struktuře respondentů. Z celkového počtu 61 respondentů, kteří byli rekvalifikováni v roce 2011 a kteří vyplnili průzkumný dotazník, byla nejvíce zastoupena věková skupina 20 až 50 let, a to celkem 53 uchazečů. Ve věku nad 50 let se účastnilo rekvalifikace ze vzorku respondentů 7 uchazečů, do 20 let 1 respondent. Z tohoto výsledku se dá odvodit, že nejmenší zájem o rekvalifikace mají mladí do 20 let, neboť se účastnili rekvalifikace ihned po ukončení studia. Ve věkové skupině od 20 do 50 let jsou již uchazeči o zaměstnání, kteří z praxe vědí, že pracovních míst je nedostatek a zvýšením kvalifikace se zvyšuje možnost uplatnění na trhu práce.



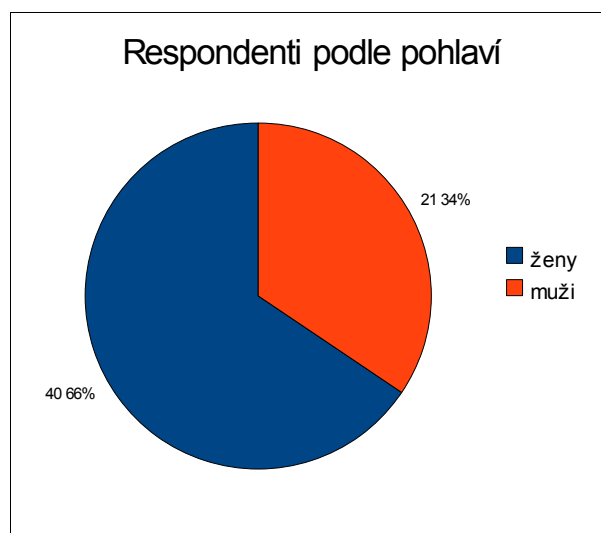
Graf č. 1: Věková struktura respondentů

Otázka č. 2 : Jste muž nebo žena?

Tabulka č. 8: Respondenti podle pohlaví

pohlaví	počet uchazečů
žena	41 (66 %)
muž	20 (34 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf. č. 2 Respondenti podle pohlaví

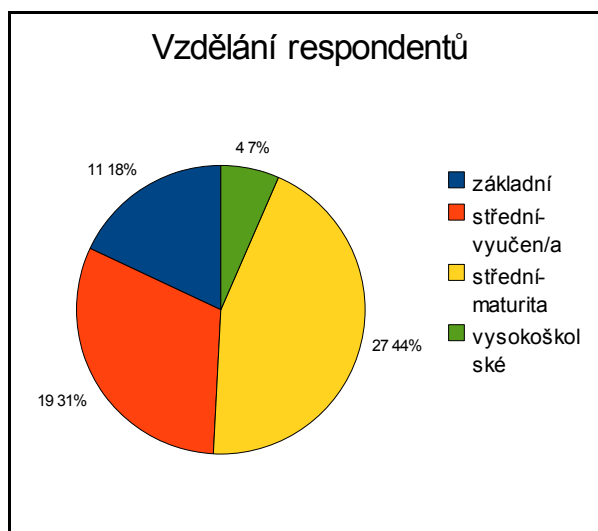
Úkolem druhé uzavřené otázky bylo zjistit poměr respondentů z hlediska pohlaví. Tabulka č. 11 a graf č. 2 nám dokazují, že o rekvalifikaci mají větší zájem ženy než muži, přičemž žen bylo z celkového zkoumaného vzorku 41 a mužů 20.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka č. 9: Vzdělání respondentů

vzdělání	počet uchazečů
základní	11 (18 %)
střední – vyučen/a (bez maturity)	19 (31 %)
střední – maturita (bez vyučení)	27 (44 %)
vsokoškolské	4 (7 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf č. 3: Vzdělání respondentů

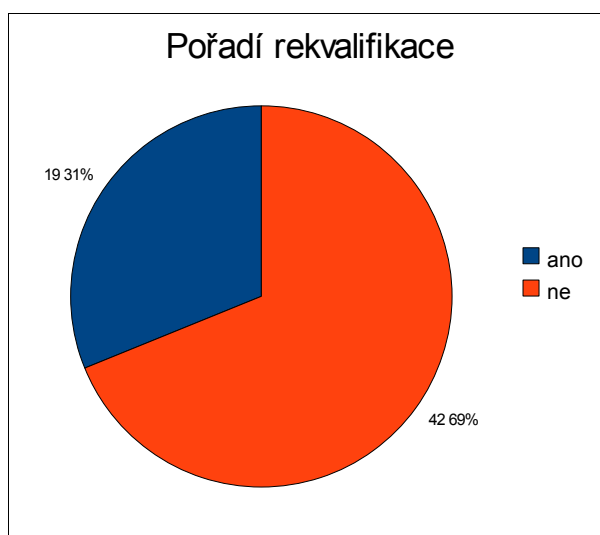
Třetí uzavřená otázka v pořadí zjišťovala vzdělanostní strukturu respondentů. Tabulka č. 12 a graf. č. 3 vypovídají o tom, že nejvíce rekvalifikovaných bylo v kategorii středoškolsky vzdělaných, a to nejpočetnější skupinou byli absolventi středních škol s maturitou bez vyučení - 27, těsně následují absolventi středních škol s výučním listem - 19. Třetí v pořadí jsou uchazeči se základním vzděláním – 11. Vysokoškolsky vzdělaných absolventů rekvalifikace bylo v uvedeném výzkumném vzorku celkem 4.

Otázka č. 4: Byla to Vaše první rekvalifikace?

Tabulka č. 10: Pořadí absolvované rekvalifikace

první rekvalifikace	počet respondentů
ano	19 (31 %)
ne	42 (69 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf. č. 4: Pořadí rekvalifikace

Z vyhodnocení odpovědí na uzavřenou otázku ohledně pořadí rekvalifikace vyplývá, že 69 % respondentů absolvovalo více než jednu rekvalifikaci, což dokazuje dvě věci. Za první - ani rekvalifikační kurz nezaručí uchazeči okamžité uplatnění na trhu práce, za druhé - uchazeči se aktivně snaží rozšiřovat si svoje profesní znalosti a dovednosti, aby byli více konkurenceschopní na trhu práce.

Otázka č. 5: Co Vás motivovalo k absolvování rekvalifikace?

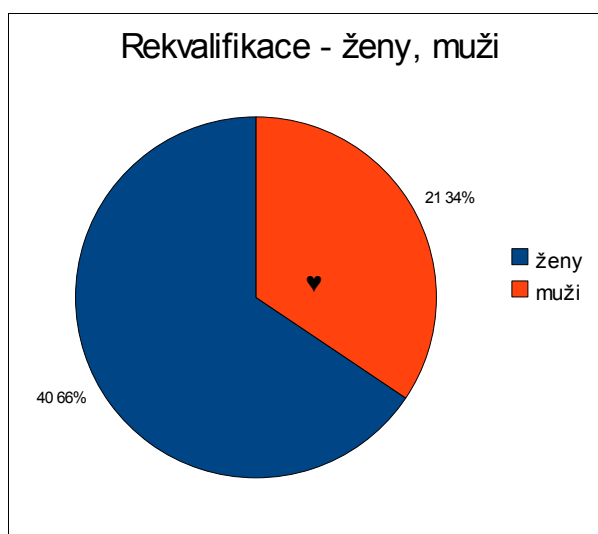
Tabulka č. 11: Motivace k nástupu na rekvalifikaci

Motivace k nástupu na rekvalifikaci	Počet respondentů		celkem
	ženy	muži	
úřad práce	10	6	16 (26 %)
vlastní iniciativa	26	13	41 (67 %)
jiná varianta	4	2	4 (7 %)
celkem	40	21	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf č. 5: Motivace k absolvování rekvalifikaci



Graf č. 6: Rekvalifikace ženy - muži

V pořadí pátá polouzavřená otázka měla za úkol zjistit motivaci respondentů k účasti na rekvalifikačním kurzu. Z vyhodnocení tabulky č. 14 a grafu č. 5 je zřejmé, že respondenti absolvovali rekvalifikaci ze 67 % z vlastní iniciativy, tj. chtěli si zvýšit kvalifikaci a tím i možnost většího předpokladu získat práci. 26 % uchazečů se účastnilo rekvalifikačního kurzu z toho důvodu, že jim ji nabídl Úřad práce v rámci poradenství. 7 % respondentů uvedlo jinou variantu, a to konkrétně, že hlavní motivací k absolvování rekvalifikace pro ně bylo získání či prodloužení podpory při rekvalifikaci.

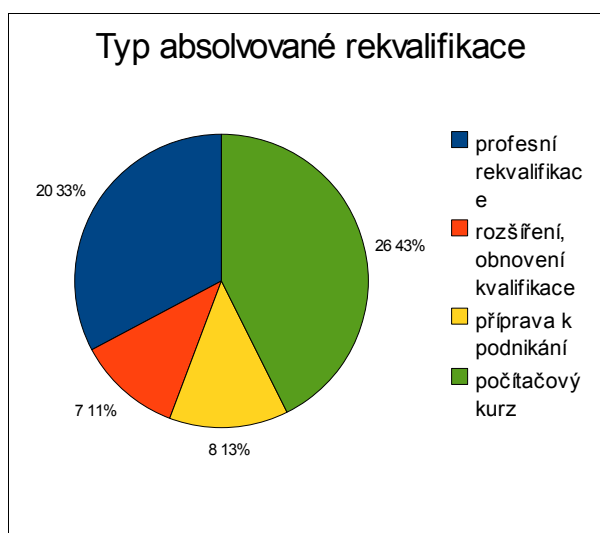
Z vyhodnocení grafu č. 6 vyplývá, že aktivnější jsou ženy, které absolvovaly rekvalifikaci v počtu 66 %. O důvodech takového rozdílu lze jen spekulovat, možným motivem může být i to, že v dnešní době je mnoho neúplných rodin a ženy jsou samoživitelky.

Otázka č. 6 : Jaký typ rekvalifikace jste absolvoval/a ?

Tabulka č. 12 : Počet respondentů v jednotlivých typech rekvalifikace

typ rekvalifikace	počet respondentů
profesní rekvalifikace	20 (33 %)
rozšíření nebo obnovení kvalifikace	7 (11 %)
příprava k podnikání	8 (13 %)
kurz počítače	26 (43 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf č. 7: Počet respondentů v jednotlivých typech rekvalifikací

Uzavřená otázka č. 6 hledala odpověď na typy absolvovaných rekvalifikací. Tabulka č. 15 a graf č. 6 nás informuje o rozložení respondentů podle typu rekvalifikace. Výsledky přesně odpovídají tomu, jaké rekvalifikace a v jakém množství byly pořádány v roce 2011. Počítačového kurzu se zúčastnilo 26 respondentů, profesní rekvalifikaci absolvovalo 20 respondentů, 8 uchazečů prošlo kurzem příprava k podnikání a 7 uchazečů si rozšiřovalo nebo obnovovalo kvalifikaci.

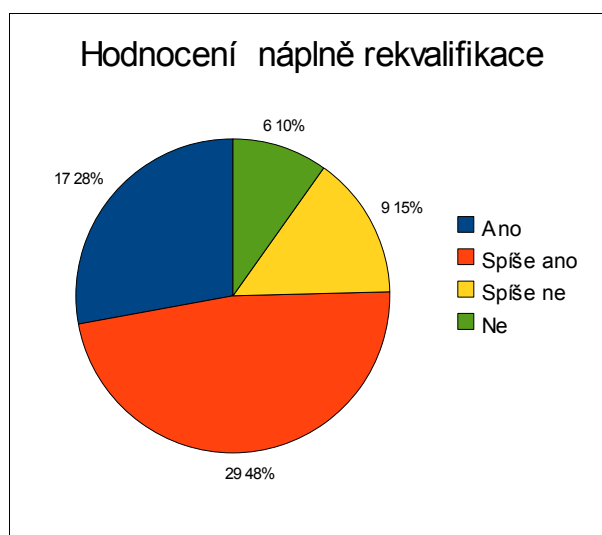
Otázka č. 7 : Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované rekvalifikace?

Rekvalifikace byla dostačující, vybavila mne potřebnými znalostmi a dovednostmi pro výkon profese.

Tabulka č. 13: Hodnocení obsahové náplně rekvalifikace

souhlas s tvrzením	počet respondentů
ano	17 (28 %)
spíše ano	29 (48 %)
spíše ne	9 (15 %)
ne	6 (10 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf č. 8 : Hodnocení obsahové náplně rekvalifikace

Na uzavřenou otázku č. 7, která zjišťovala hodnocení obsahové náplně rekvalifikace, odpovědělo celkem 46 respondentů ano nebo spíše ano, tedy kladně, což znamená, že byli s obsahovou náplní rekvalifikace z více jak 75 % spokojeni. 9 respondentů odpovědělo, že spíše nebyli spokojeni s náplní rekvalifikace a 6 respondentů nebylo spokojeno s obsahem rekvalifikace.

Otázka č. 8 : Co jste od rekvalifikace očekával/a ?

Tabulka č. 14 Hodnocení očekávání od rekvalifikace

očekávání od rekvalifikace	počet odpovědí
nové zaměstnání	61 (100 %)
nové znalosti a dovednosti	61 (100 %)
seznámení s novými lidmi	52 (85 %)
aktivitu	45 (73 %)
jiná varianta	7 (11 %)

Zdroj: dotazníkové šetření

Polouzavřená otázka č. 8 ohledně hodnocení očekávání od rekvalifikace umožňovala více odpovědí. Většina respondentů této možnosti využila. Z tohoto důvodu je zde hodnocen celkový počet odpovědí určitého druhu namísto počet odpovídajících respondentů. Z tabulky lze vyčíst, že všichni respondenti očekávají od kurzu nové zaměstnání a nové znalosti a dovednosti. 52 respondentů dále vítá příležitost seznámit se s novými lidmi, 45 respondentů uvítalo aktivitu v době nezaměstnanosti. Jinou variantu označilo 7 respondentů, z čehož 6 uvedlo získání nebo prodloužení podpory při rekvalifikaci a 1 respondent uvedl jako důvod rodinu.

Otázka č. 9: Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?

Tabulka č. 15: Hodnocení splněního očekávání rekvalifikace

souhlas s tvrzením	počet respondentů
ano	22 (36 %)
spíše ano	32 (52 %)
spíše ne	4 (7 %)
ne	3 (5 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf č. 9: Hodnocení splněného očekávání rekvalifikace

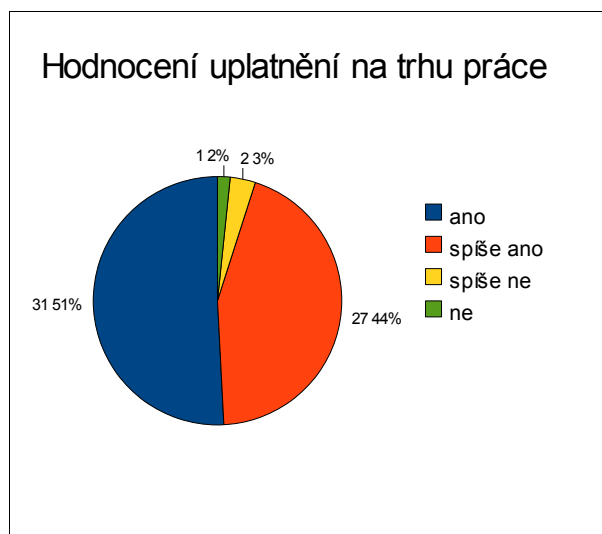
Po vyhodnocení uzavřené otázky č. 9, která zjišťovala splnění očekávání od rekvalifikačního kurzu, je zřejmé, že 88 % respondentů bylo s rekvalifikací spokojeno a že splnila jejich očekávání. Tím se potvrdila i zkušenost z praxe, kdy je známo, že uchazeči o zaměstnání pořádané rekvalifikace chválí, jsou s nimi spokojeni a uznávají jejich význam. 4 respondenti uvedli, že rekvalifikace spíše nesplnila jejich očekávání a 3 respondenti zvolili odpověď, že rekvalifikace nesplnila jejich očekávání.

Otázka č. 10: Domníváte se, že Vám rekvalifikace pomůže k lepšímu uplatnění na trhu práce?

Tabulka č. 16: Hodnocení lepšího uplatnění na trhu práce

souhlas s tvrzením	počet respondentů
ano	31 (51 %)
spíše ano	27 (44 %)
spíše ne	2 (3 %)
ne	1 (2 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf č. 10: Hodnocení lepšího uplatnění na trhu práce

Rovněž uzavřená otázka č. 10 vypovídá o tom, že 58 respondentů je přesvědčeno o tom, že po absolvování rekvalifikace budou mít větší šance na trhu práce, což je opravdu až překvapivě vysoké číslo. Pouze 3 respondenti vyjadřují pochybnosti o lepším uplatnění při hledání zaměstnání.

Otázka č. 11 : *V čem vidíte důvod toho, že jste po absolvování rekvalifikačního kurzu i nadále v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání? V případě „jiné varianty uveďte jakou.*

Tabulka č. 17: Důvody setrvání v evidenci Úřadu práce po rekvalifikaci

důvod pokračující evidence	počet respondentů
nedostatek volných pracovních míst	39 (64 %)
nedostatek praxe	9 (15 %)
zaměstnavatelé nepovažují rekvalifikaci za dostatečnou kvalifikaci	7 (11 %)
jiná varianta	6 (10 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření

Rozborem odpovědí na polouzavřenou otázku č. 11, která zjišťovala, z jakého důvodu jsou uchazeči o zaměstnání i po rekvalifikaci nadále v evidenci Úřadu práce,

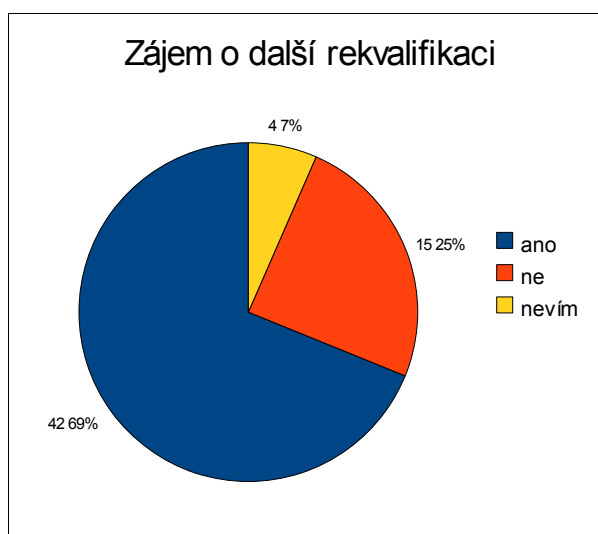
bylo zjištěno, že 39 respondentů vidí neúspěch při hledání zaměstnání po absolvované rekvalifikaci v nedostatku pracovních míst. 9 respondentů má zkušenost, že rekvalifikační kurz neposkytuje potřebnou praxi v oboru. V sedmi případech respondenti uvádějí, že zaměstnavatelé nepovažují rekvalifikační kurz za dostatečnou kvalifikaci v oboru pro praxi, 6 respondentů uvedlo jinou variantu, a to neznalost cizího jazyku – němčiny a angličtiny.

Otázka č. 12: Máte zájem zúčastnit se další rekvalifikace?

Tabulka č. 18: Hodnocení zájmu respondentů o další rekvalifikaci

zájem o další rekvalifikaci	počet respondentů
ano	42 (69 %)
ne	15 (25 %)
nevím	4 (7 %)
celkem	61 (100 %)

Zdroj: dotazníkové šetření



Graf č. 11 : Hodnocení zájmu respondentů o další rekvalifikaci

Závěrečná uzavřená otázka č. 12 zjišťovala, zda mají absolventi rekvalifikačních kurzů zájem o další rekvalifikaci. 42 respondentů uvedlo, že má zájem o další rekvalifikaci, 15 respondentů uvedlo, že zájem o další rekvalifikaci nemá a 4 respondenti uvedli, že nevědí, zda mají zájem o další rekvalifikaci.

2.8 Shrnutí výsledků průzkumu

Výše uvedeným průzkumem bylo dosaženo těchto poznatků:

Otázkou č. 1 byla zjištěna věková struktura absolventů rekvalifikací. Nejpočetněji zastoupenou věkovou skupinou byli uchazeči o zaměstnání ve věku od 20 do 50 let (87 %), dále absolventi ve věku nad 50 let (11 %). Nejméně absolventů bylo ve věku do 20 let (2 %).

Otázka č. 2 dala odpověď na ohledně složení účastníků rekvalifikací. Ženy byly zastoupeny ze 66 %, muži byly zastoupeni 34 %.

Vzdělanostní strukturu absolventů rekvalifikačních kurzů zodpověděla třetí otázka. 44 % absolventů mělo střední vzdělání s maturitou bez vyučení, 31 % absolventů mělo vzdělání střední s vyučením bez maturity, 18 % mělo vzdělání základní a 7 % respondentů bylo vysokoškolsky vzdělaných.

Pořadí absolvované rekvalifikace zodpověděla otázka č. 4. 69 % respondentů absolvovalo více než jednu rekvalifikaci, 31 % prošlo prvním rekvalifikačním kurzem.

Pátá otázka dala odpověď ohledně motivace uchazečů o zaměstnání k absolvování rekvalifikačního kurzu. 67 % absolventů uvedlo, že se rekvalifikace zúčastnilo z vlastní iniciativy, 26 % respondentů uvedlo, že je do rekvalifikačního kurzu zapsal Úřad práce, 7 % respondentů uvedlo jinou variantu – získání podpory při rekvalifikaci.

Šestá otázka vypověděla o typech absolvovaných rekvalifikací. 43 % absolventů se zúčastnilo počítačového kurzu, 33 % respondentů se zúčastnilo profesní rekvalifikace. 13 % absolventů se zúčastnilo kurzu příprava k podnikání a 11 % absolventů se zúčastnilo kurzu rozšíření a obnova kvalifikace.

Sedmá otázka zjišťovala spokojenost s obsahovou náplní rekvalifikačního kurzu. 28 % respondentů bylo spokojeno s obsahovou náplní kurzu, 48 % absolventů na otázku

odpovědělo, že bylo spíše spokojeno, 15 % respondentů odpovědělo, že spíše nebyli spokojeni s obsahem náplně kurzu a 10 % respondentů nebylo spokojeno s náplní kurzu.

Otázka č. 8 měla zjistit, co respondenti očekávají od rekvalifikace. 100 % absolventů odpovědělo, že očekávali nové zaměstnání, 100 % absolventů uvedlo nové znalosti a dovednosti. 85 % respondentů očekávalo od rekvalifikace seznámení s novými lidmi. 73 % respondentů se zúčastnilo rekvalifikačního kurzu z toho důvodu, že chtěli být nějak aktivní a 11 % respondentů zaškrtnulo jinou variantu, kde pak dále upřesnili, že chtěli získat podporu při rekvalifikaci a 1 respondent uvedl jako důvod rodinu.

Odpověď na to, zda rekvalifikace splnila očekávání absolventů rekvalifikačního kurzu, přinesla otázka č. 9. 36 % respondentů uvedlo, že byla splněna jejich očekávání, 52 % respondentů odpovědělo, že spíše ano. 7 % respondentů odpovědělo, že jejich očekávání spíše nebyla splněna a 5 % respondentů uvedlo, že rekvalifikační kurz nesplnil jejich očekávání.

Na otázku č. 10: “Domníváte se, že Vám rekvalifikace pomůže k lepšímu uplatnění na trhu práce?” odpovědělo 51 % respondentů že ano, 44 % že spíše ano, 3 % spíše že ne a 2 % respondentů odpověděla, že jim nepomůže rekvalifikace k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Otázka č. 11 přinesla odpověď na dotaz, v čem uchazeči o zaměstnání vidí důvod, že jsou i po absolvování rekvalifikačního kurzu v evidenci Úřadu práce jako nezaměstnaní. 64 % respondentů uvedlo nedostatek pracovních míst, 15 % respondentů uvedlo nedostatek praxe, 11 % uvedlo, že zaměstnavatelé nepovažují rekvalifikaci jako dostatek praxe v oboru a 10 % respondentů uvedlo jinou variantu, která však nebyla ani v jednom případě specifikována.

Poslední otázka č. 12 zjišťovala, zda mají absolventi rekvalifikačních kurzů zájem zúčastnit se další rekvalifikace. 69 % respondentů odpovědělo, že ano. 25 % respondentů odpovědělo, že ne. 7 % respondentů odpovědělo, že neví.

2.9 Vyhodnocení průzkumu

Vyhodnocení předpokladu č.1 :

Lze předpokládat, že rekvalifikaci absolvuje více jak polovina uchazečů o zaměstnání s úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez vyučení.

Odpověď na první předpoklad přinesla otázka č. 3 : „Jaké je Vaše nejvyšší vzdělání?“. 11 (18 %) respondentů uvedlo základní vzdělání, 19 (31 %) respondentů uvedlo střední vzdělání – vyučen bez maturity, 27 (44 %) respondentů uvedlo střední vzdělání s maturitou bez vyučení a 4 (7 %) respondenti měli vysokoškolské vzdělání. Bylo předpokládáno, že nejpočetnější skupinou, která se zúčastní rekvalifikací, budou středoškoláci s maturitou bez vyučení. Tato hypotéza vzešla z vyhodnocení současného stavu na trhu práce. Lidé se všeobecným vzděláním s maturitou nacházejí hůře uplatnění na trhu práce. Pracovních míst v oboru technicko hospodářských pracovníků citelně ubylo, naopak řemeslníků je stálý nedostatek. Z tohoto důvodu má stále více uchazečů zájem získat odbornou kvalifikaci. Zodpovězením této otázky *byl* první předpoklad *potvrzen*.

Vyhodnocení předpokladu č. 2 :

Lze předpokládat, že se více jak polovina respondentů účastnila rekvalifikace z vlastní iniciativy.

Vyhodnocením odpovědí na otázku č. 5 : „Co Vás motivovalo k absolvování rekvalifikace?“ vyplynulo následující: 41 (67 %) z 61 respondentů uvedlo, že rekvalifikační kurz absolvovali z vlastní iniciativy, což svědčí o aktivním přístupu nezaměstnaných. V současné době, kdy je velký nedostatek pracovních míst, je aktivita jedince jedním z hlavních předpokladů pro úspěšné uplatnění na trhu práce. 16 (26 %) respondentů dále uvedlo, že se účastnilo rekvalifikace z iniciativy Úřadu práce a 4 (7 %) respondenti uvedli jinou variantu. Předpoklad č. 2 *byl* zodpovězením této otázky *potvrzen*.

Vyhodnocení předpokladu č. 3 :

Lze předpokládat, že se více jak polovina respondentů účastnila profesní rekvalifikace.

Odpověď na něj přinesla otázka č. 6 : „Jaký typ rekvalifikace jste absolvoval/a?“. Předpokladem bylo, že nejvíce uchazečů se zúčastní profesní rekvalifikace, průzkum však potvrdil, že nejvíce respondentů se zúčastnilo počítačového kurzu, který spadá do kategorie nespecifická rekvalifikace. Účastníků počítačového kurzu bylo 26 (43 %), přípravy k podnikání se zúčastnilo 8 (13 %) uchazečů, rozšíření nebo obnovení kvalifikace absolvovalo 7 (11 %) respondentů a profesní rekvalifikace, u které byl předpoklad nejvyšší účasti, se zúčastnilo 20 (33 %) respondentů. Tento výsledek průzkumu vzešel z toho, že v roce 2011 byl nejrozšířenějším kurzem pořádaným Úřadem práce v Jablonci nad Nisou právě rekvalifikační kurz IT. Třetí předpoklad *se nepotvrdil*.

Vyhodnocení předpokladu č. 4 :

Lze předpokládat, že se více jak polovina respondentů bude chtít zúčastnit další rekvalifikace.

Otázka č. 12: „ Máte zájem zúčastnit se další rekvalifikace?“ přinesla odpověď i na poslední čtvrtý předpoklad. 42 (69 %) ze 61 respondentů uvedlo, že se chce zúčastnit další rekvalifikace. Důvodů může být více. Domněnkou je, že tím hlavním je rozšíření kvalifikace uchazeče o zaměstnání a tím dosažení větších šancí uplatnění se na trhu práce. Dalším motivem je vyplácení podpory při rekvalifikaci. 15 (25 %) respondentů uvedlo, že se již nechce účastnit další rekvalifikace a 4 (7 %) respondenti odpověděli, že nevědí. Předpoklad *byl potvrzen*.

3 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo popsat problematiku nezaměstnanosti a podrobně analyzovat jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikaci. Cílem průzkumu uskutečněného v praktické části práce bylo zjistit názor uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili rekvalifikace pořádané Úřadem práce v Jablonci nad Nisou, na absolvované rekvalifikace. Byly stanoveny čtyři předpoklady, které měl provedený průzkum ověřit. Předpoklady byly formulovány k tématu rekvalifikace a vycházely ze zkušeností a poznatků z předchozích let činnosti Úřadu práce. Průzkum byl uskutečněn jednou průzkumnou metodou, a to dotazníkovým šetřením.

Tři stanovené předpoklady se potvrdily, jeden stanovený předpoklad se nepotvrdil. Průzkumem v praktické části se podařilo potvrdit první předpoklad, a to ten, že nejpočetnější skupinou, která se zúčastní rekvalifikace, budou uchazeči, kteří ukončili své vzdělání střední školou s maturitou bez vyučení. Těchto absolventů bylo z celkového počtu 44 %. Možným důvodem pro tuto skutečnost je ten, že lidé se všeobecným vzděláním s maturitou nemohou najít uplatnění na trhu práce proto, že výrazně ubylo pracovních míst pro technicko hospodářské pracovníky. Pomocí rekvalifikace pak tito lidé získají konkrétní odbornost a jejich šance na získání práce se zvětší.

Druhý předpoklad se za pomoci dotazníku také potvrdil. 67 % respondentů uvedlo, že se rozhodli pro absolvování rekvalifikačního kurzu z vlastní iniciativy. Zde je možné domnívat se, že ve společnosti převládá názor, že v dnešní době se nelze spoléhat na fakt, že Úřad práce nezaměstnanému práci zajistí, ale že je velice důležitý aktivní přístup každého jedince. Dalším důležitým aspektem je i to, že Úřad práce nezaměstnanému rekvalifikaci zajistí a uhradí, což je pro něho jistě dalším velkým motivačním faktorem.

Třetí předpoklad se za pomoci průzkumu nepotvrdil. Bylo předpokládáno, že nejvíce uchazečů o zaměstnání se zúčastní profesní rekvalifikace. Průzkum však prokázal, že z osloveného vzorku respondentů absolvovalo profesní rekvalifikaci pouze

33 % z celkového počtu oslovených. Nejvíce absolventů prošlo nespecifickou rekvalifikací – kurz počítačové gramotnosti, těch bylo 43 %. Tento fakt vyšel z toho, že v roce 2011 pořádal Úřad práce v Jablonci nad Nisou kurz počítače v největším počtu z celkového objemu rekvalifikačních kurzů.

Průzkumem byl potvrzen také v pořadí čtvrtý předpoklad. Celkem 69 % respondentů uvedlo, že se chce zúčastnit další rekvalifikace. Lze předpokládat, že k tomuto rozhodnutí je vede ta skutečnost, že ani po rekvalifikaci se jim nepodařilo najít zaměstnání, a proto chtějí dalším rekvalifikačním kurzem zvýšit svou uplatnitelnost na trhu práce. Nezanedbatelným motivem je zajisté i poskytování podpory při rekvalifikaci a pocit aktivity.

Stanovených cílů bylo dosaženo. Bakalářská práce podrobně popsala v teoretické části problematiku nezaměstnanosti a rekvalifikaci jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Praktická část vyhodnotila názor absolventů rekvalifikačních kurzů na proces rekvalifikace. Mimo vyhodnocení výše uvedených předpokladů pomohl průzkum zodpovědět i další otázky. Dozvěděli jsme se množství absolvovaných rekvalifikací jednotlivých respondentů, spokojenost s obsahovou náplní rekvalifikace a splnění očekávání respondentů od rekvalifikace. Byl objasněn názor respondentů na lepší uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikace a také předpokládané důvody toho, proč ani po absolvování rekvalifikace nemohou uchazeči o zaměstnání najít práci.

Rekvalifikační kurzy byly respondenty hodnoceny z 89 % kladně, neúspěch při řešení své nezaměstnanosti respondenti přičítali hospodářské krizi a z toho plynoucího nedostatku pracovních míst. Rekvalifikace, ač jsou velice významným nástrojem aktivní politiky, nezaručí nezaměstnaným pracovní uplatnění, ale umožní jejich další vzdělávání a tím i jejich větší šance na trhu práce.

4 Navrhovaná opatření

Nezaměstnanost představuje vážný společenský problém a v současné době, kdy prochází většina vyspělých zemí hospodářskou krizí, se nezaměstnanost a její dopady prohlubují a je nutné aktivně tomuto problému čelit. Každý stát má k tomuto účelu stanoveny různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými lze přispět k řešení problému nezaměstnanosti. Mezi tyto nástroje patří rekvalifikace.

Praxe ukazuje, že nejmenší pravděpodobnost zúčastnit se rekvalifikace mají lidé ve vyšší věkové kategorii, zejména nad 50 let, dále zdravotně znevýhodnění a osoby bez vzdělání. Jde tedy o uchazeče, kteří mají všeobecně problém nalézt pracovní uplatnění a kteří se významnou měrou podílí na dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Jejich malé zastoupení v rekvalifikačních kurzech může být způsobeno i pracovníky Úřadu práce, kteří volí přednostně méně problémové účastníky s lepším předpokladem získání pracovního místa a s nižšími předpokládanými náklady na absolvování kurzu.

V podmínkách přetrvávající vysoké nezaměstnanosti se mimo pracovní trh ocitají především lidé, kteří nejsou z důvodu objektivních individuálních překážek, jako nízké vzdělání, zdravotní omezení, vysoký věk, nedostatek praxe, ale také pohlaví, etnická příslušnost a sociální přizpůsobivost, schopni rovnocenně soupeřit na trhu práce s ostatními účastníky. Zde by byla potřeba větší podpory ze strany Úřadu práce formou *individuálního poradenství*, které má důležitou a významnou roli při zaměstnávání těchto skupin lidí. V rámci poradenství by měly být vhodně a citlivě vybírány rekvalifikace pro jednotlivé účastníky jak z pohledu možností těchto uchazečů, tak i z pohledu ekonomického v rámci účelného využití financí poskytovaných na rekvalifikace.

Hlavním problémem nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost starších pracovníků. Není potřeba zdůrazňovat, že základem předcházení nezaměstnanosti je dobré vzdělání. Tady by bylo vhodným opatřením i do budoucna podporovat a motivovat zaměstnance k *celoživotnímu vzdělávání*, neboť

v dnešní době již zaměstnavatel nemůže svým zaměstnancům ve většině případů zajistit práci na celý život, jak tomu bylo v minulosti, a proto by měl být každý zaměstnanec motivován k průběžnému vzdělávání a získávání nových dovedností a kompetencí, aby byl stále dobře zaměstnatelný.

Rekvalifikace mají smysl a jsou nejefektivnější, pokud jsou *cílené*. To znamená, že uchazeč o zaměstnání má již předem se zaměstnavatelem rozjednané pracovní místo a hlavně má zájem a chuť se vzdělávat, chce pracovat a nevyužívá rekvalifikaci jenom pro získání podpory. Proto by bylo dobré motivovat uchazeče o zaměstnání najít takové budoucí zaměstnavatele, kteří by je konkrétně chtěli zaměstnat. Z praxe jsou běžné případy, kdy někteří uchazeči i kdyby prošli několika rekvalifikačními kurzy, pracovat nebudou, protože nechtějí, a stále se vymlouvají, že nejsou volná pracovní místa.

V současné době se stále hovoří o úsporách a úsporná opatření se ve velké míře týkají i prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Neustále je snižován objem financí poskytovaných na tuto oblast ze státního rozpočtu. Nyní je proto většina rekvalifikací financována z Evropských sociálních fondů, z peněz na aktivní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu jsou hrazeny především zaměstnanecké rekvalifikace a zvolená rekvalifikace, neboť ty hradit z ESF nelze. Pro větší efektivitu a motivaci k rekvalifikaci by měl být proto Úřadem práce *zdůrazňován uchazečům i finanční aspekt*, aby si lidé plně uvědomovali, že tyto projekty stojí nemalé peníze a měli by si vážit toho, že je jim *vzdělávání poskytováno zdarma*. Toto uvědomění by pak mohlo vést k větší snaze ze strany absolventů pravidelně docházet na kurzy, řádně se vzdělávat a snažit se najít uplatnění.

Rekvalifikace jsou nenárokové. Každá žádost uchazeče o rekvalifikační kurz musí projít schválením v komisi a poradou vedení. Předem je potřeba zodpovědně zvažovat druh rekvalifikace, zjistit strukturu volných pracovních míst, zda je možnost umístění, a důležitým ukazatelem při výběru je i zdravotní stav uchazeče. Tato opatření směřují k co největší efektivitě rekvalifikace a zároveň k dobrému využití finančních prostředků potažmo úspor. Z tohoto pohledu se proto jeví jako *neúsporné hromadné projekty* organizované a financované z ESF, kam jsou pak uchazeči zařazováni

zprostředkovatelkou, aniž by měli o rekvalifikaci zájem. Tím dochází k nepravdělné docházce na kurz a plýtvání finančními prostředky. Tyto nemalé peníze by se mohly lépe využít na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které *podporují zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst*.

I když jsou akreditace pro zařízení poskytující rekvalifikační kurzy přidělovány na základě výběrových řízení, jsou nepoměrně *velké rozdíly u ceny za kurz a osobu* u jednotlivých akreditovaných středisek. Každé vzdělávací středisko je jinak drahé a kdyby byla *vybírána jen zařízení poskytující kurzy za nižší ceny*, mohlo by se kurzů zúčastnit mnohem *více uchazečů*.

Ke snížení nezaměstnanosti by měl přispět i nový nástroj APZ – *Zvolená rekvalifikace*, která je platná od ledna 2012. Uchazeč o zaměstnání si může sám vyhledat rekvalifikaci, o kterou má vážný zájem a která *by mu měla zajistit zaměstnání*. I tady platí, že školicí středisko musí být akreditované, cena za kurz nesmí přesáhnout částku 50 tisíc Kč a nevýhodou je, že při ní není poskytována podpora. V případě, že po absolvování rekvalifikace žadatel nenastoupí do zaměstnání, může Úřad práce zpětně žádat uhrazenou částku vyplacenou na rekvalifikaci. Výhodou však je, že vážnému zájemci o určitý druh rekvalifikace je tento kurz poskytnut.

Z praxe rovněž vyplývá, že *počítačovým kurzem* by mělo projít co nejvíce uchazečů o zaměstnání, a to především těch starších. Ti se v průběhu svého vzdělávání nesetkali s prací na počítači a při hledání zaměstnání je to v současnosti velký nedostatek. I když mají tyto lidé velké pracovní zkušenosti, chybějící dovednost práce s počítačem je pro ně velký handicap.

Nezbytným opatřením je *průběžně vyhodnocovat skladbu poskytovaných rekvalifikací v návaznosti na potřeby trhu práce a nabídku volných pracovních míst*. Možným řešením by bylo *podmiňovat poskytování rekvalifikací příslibem získání zaměstnání* po úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento příslib by měl být vyžadován od zaměstnavatele, pro kterého by byli uchazeči o zaměstnání zařazeni do rekvalifikačního kurzu.

Souhrnem by měl především vzdělávací systém pružněji reagovat na potřeby trhu práce. Významná se jeví také politika podporující podnikatelské subjekty. Velmi důležitá je spolupráce těchto subjektů s Úřady práce při hledání vhodných zaměstnanců, kdy mohou Úřady práce pružně reagovat na základě jejich požadavků. Následně mohou vznikat pracovní příležitosti s menšími náklady, což je hlavním smyslem aktivní politiky zaměstnanosti.

K aktivní politice zaměstnanosti musí být přistupováno jako k politice, jejímž úkolem je především zmírňovat negativní důsledky nedokonalostí trhu práce. Nikdy nemůže zcela nahradit přirozenou formu zaměstnávání a nemůže ani zcela odstranit handicapy jednotlivců nebo zcela zaručit, že bude ke všem spravedlivá. Její možnosti jsou omezené finančně, politicky i personálně, proto její podíl na snižování nezaměstnanosti nelze přeceňovat. Přesto lze konstatovat, že má v dnešní společnosti své nezastupitelné místo.

5 Seznam použitých zdrojů

BUCHTOVÁ, B., aj., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada. ISBN 80-247-9006-8.

GALVAS, M., aj. 2002. *Pracovní právo: zákon, komentáře*. 1. vyd. Praha: Computer Press. ISBN 80-7226-817-1.

KREBS, V., aj., 2010. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha : WOLTERS KLUWER ČR. ISBN 978-80-7357-585-4.

KUCHAŘ, P., 2007. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha : Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.

MACHOTKA, K., 2011. Normativní instrukce č. 1/2011. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2011. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

MACHOTKA, K., 2012. Normativní instrukce č. 1/2012. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : SLON. ISBN 80-86429-08-3-0.

MATOUŠEK, O., aj., 2010. *Sociální práce v praxi*. 2. vyd. Praha : Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, T., aj., 2004. *Účinky opatření aktivní politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-3565-X.

SIROVÁTKA, T., aj., 2009. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakladatelství Albert, Boskovice. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, T., aj., 2006. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Praha: VÚPSV. ISBN 80-87007-06-9.

SPIRIT, M., aj. 2009. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-189-2.

TOMEŠ, I., 2009. *Sociální správa : úvod do teorie a praxe*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-483-0.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., aj., 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Praha: OPTYS. ISBN 978-80-85819-76-2.

Ministerstvo financí ČR: *Národní program reforem 2005-2010* [online].[vid. 30.11.2011]. Dostupné z:
http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_narodni_program_reforem

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů* [online].[vid. 16. 3. 2012]. Dostupné z:
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich>

Portál MPSV: *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011* [online].[vid. 20.3.2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/statistiky/2011

Portál MPSV: *Rekvalifikace* [online].[vid. 30.11.2011]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

Portál MPSV: Národní lisabonský program 2005-2008 [online].[vid. 30.11.2011].

Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_5005-2008.pdf

Portál MPSV: Evropský sociální fond [online].[vid. 30.11.2011]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/politikazamest/esf>

Portál MPSV: Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008-2010 [online].

[vid. 30.11.2011]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan

Portál MPSV: Projekty realizované MPSV [online].[vid. 30.11.2011]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270.

6 Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

D o t a z n í k **pro průzkum názorů na rekvalifikace**

Dobrý den, obdržel/a jste dotazník, jehož cílem je zjistit Váš názor na rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce ČR, kontaktním pracovištěm v Jablonci nad Nisou. Účelem tohoto dotazníku je zjistit Váš názor, jelikož jste rekvalifikaci absolvoval/a. Zodpovězené otázky mohou být využity pro případné změny v systému rekvalifikací. Zvolenou variantu odpovědi prosím označte křížkem. Vyplnění dotazníku by Vám nemělo zabrat více jak 10 minut. Za čas věnovaný tomuto průzkumu Vám velice děkuji. Jitka Vavřichová.

1. Jaký je Váš věk ?

☐ DO 20 LET

☐ 50 A VÍCE LET

☐ OD 20-50 LET

2. Jste muž nebo žena ?

☐ MUŽ

☐ ŽENA

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání ?

☐ ZÁKLADNÍ

☐ STŘEDNÍ – maturitní zkouška

☐ STŘEDNÍ – vyučen/a bez maturity

☐ VYSOKOŠKOLSKÉ

4. Byla to Vaše první rekvalifikace ?

☐ ANO

☐ NE

5. Co Vás motivovalo k absolvování rekvalifikace?

- ☐ ÚŘAD PRÁCE
- ☐ MOJE INICIATIVA
- ☐ JINÁ VARIANTA / uveďte jaká

6. Jaký typ rekvalifikace jste absolvoval/a ?

- ☐ PROFESNÍ REKVALIFIKACE – pro dělníky
- ☐ PROFESNÍ REKVALIFIKACE – pro THP
- ☐ ROZŠÍŘENÍ NEBO OBNOVENÍ KVALIFIKACE
- ☐ PŘÍPRAVA K PODNIKÁNÍ
- ☐ KURZ POČÍTAČE
- ☐ JINÁ REKVALIFIKACE

7. Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované rekvalifikace?

Rekvalifikace byla dostačující, vybavila mne potřebnými znalostmi a dovednostmi pro výkon profese.

- ☐ ANO
- ☐ SPÍŠE ANO
- ☐ SPÍŠE NE
- ☐ NE

8. Co jste od rekvalifikace očekával/a ?

- ☐ NOVÉ ZAMĚSTNÁNÍ
- ☐ NOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI
- ☐ SEZNÁMENÍ S NOVÝMI LIDMI
- ☐ AKTIVITU
- ☐ JINÁ VARIANTA / uveďte jaká

9. Splnila rekvalifikace Vaše očekávání ?

- ☐ ANO
- ☐ SPÍŠE ANO
- ☐ SPÍŠE NE
- ☐ NE

10. Domníváte se, že Vám rekvalifikace pomůže k lepšímu uplatnění trhu práce?

- ☐ ANO
- ☐ SPÍŠE ANO
- ☐ SPÍŠE NE
- ☐ NE

11. V čem vidíte důvod toho, že jste po absolvování rekvalifikačního kurzu i nadále v evidenci Úřadu práce jako uchazeč zaměstnání

- ☐ NEDOSTATEK VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST
- ☐ NEDOSTATEK PRAXE
- ☐ ZAMĚSTNAVATELÉ NEPOVAŽUJÍ REKVALIFIKACI ZA DOSTATEČNOU KVALIFIKACI PRO VÝKON PROFESE
- ☐ JINÁ VARIANTA / uveďte jaká

12. Máte zájem zúčastnit se další rekvalifikace?

- ☐ ANO
- ☐ NE ☐ NEVÍM

Pokud ano, o jakou rekvalifikaci byste měl/a zájem?

.....

Ještě jednou velice děkuji za čas věnovaný dotazníku. Vyplněný jej prosím odevzdejte své zprostředkovatelce, na informacích v hale nebo vhod'te do schránky umístěné na zdi u vchodu do Úřadu práce. Děkuji Jitka Vavřichová.